



Boletín Oficial de la REGIÓN de MURCIA

Número 242

Sábado, 18 de octubre de 2025

BORM

S U M A R I O

I. Comunidad Autónoma

2. Autoridades y Personal

Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Transformación Digital

- 4920 Orden de 15 de octubre de 2025, de la Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Transformación Digital, por la que se modifica la relación de puestos de trabajo de la Administración Pública de la Región de Murcia. 26717
- 4921 Orden de 15 de octubre de 2025, de la Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Transformación Digital, complementaria de la Orden de 13 de junio de 2025, de la misma Consejería, por la que se aprueba la relación de personas aspirantes admitidas y excluidas y se fija lugar, fecha y hora de celebración del primer ejercicio de las pruebas selectivas para cubrir 2 plazas del Cuerpo de Letrados de la Región de Murcia, por el sistema de acceso libre, convocadas por Orden de 30 de octubre de 2024, de la Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Transformación Digital. (Código ADX00L22-3). 26729

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

- 4922 Resolución Rectoral de la Universidad Politécnica de Cartagena, por la que se convoca concurso público para la generación de dos bolsas de personal docente de sustitución. 26731
- 4923 Resolución Rectoral de la Universidad Politécnica de Cartagena, por la que se convoca, concurso público para la provisión de plazas de personal docente e investigador contratado. 26749

3. Otras disposiciones

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

- 4924 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo o pacto mixto de personal funcionario público y personal laboral del Ayuntamiento de Abanilla. 26768
- 4925 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo parcial de modificación del Acuerdo de condiciones de trabajo del Ayuntamiento de Cartagena y Organismos Autónomos (Acuerdo funcionarios). 26813
- 4926 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del Sector Empresas de Trabajo Temporal de la C.A. de Murcia. 26815

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social Instituto de Fomento de la Región de Murcia

- 4927 Extracto de la Resolución de 10 de octubre de 2025, del Director del Instituto de Fomento de la Región de Murcia, por delegación, de convocatoria de ayudas a la participación en ferias, eventos y misiones comerciales. Feria Rocalia 2025. 26850



4. Anuncios

Consejería de Medio Ambiente, Universidades, Investigación y Mar Menor

- 4934 Anuncio de la Resolución de 3 de octubre de 2025 de la Dirección General de Medio Ambiente por la que se formula Informe Ambiental Estratégico del Plan Especial de Ordenación y Protección del Castillo de Los Vélez, en el término municipal de Mazarrón (EAE20240003).

26875

IV. Administración Local

Alguazas

- 4935 Bases de la convocatoria de ayudas pospagables a estudiantes para el uso del transporte público durante el curso académico 2025/2026.

26876

Santomera

- 4936 Convocatoria IX Certamen de Teatro Amateur de Santomera.

26878



I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos
y Transformación Digital

4920 Orden de 15 de octubre de 2025, de la Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Transformación Digital, por la que se modifica la relación de puestos de trabajo de la Administración Pública de la Región de Murcia.

El Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, así como la normativa reglamentaria que la desarrolla, en especial, el Decreto 46/1990, de 28 de junio, configuran las relaciones de puestos de trabajo como el instrumento técnico a través del cual se racionaliza y ordena la Función Pública Regional, determinando sus efectivos de acuerdo con las necesidades actuales de los servicios y precisando los requisitos exigidos para el desempeño de cada puesto así como sus características, estableciéndose, asimismo, el carácter público de las mismas.

La modificación de la relación de puestos de trabajo que se contiene en el proyecto de Orden deriva de las propuestas efectuadas por las distintas Consejerías y Organismos Autónomos para facilitar el desarrollo de las funciones y competencias que les han sido encomendadas, siempre bajo los principios de organización y funcionamiento recogidos en el artículo 3 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, así como del necesario ajuste al modelo vigente de relación de puestos de trabajo aprobado por Decreto 32/1998, de 4 de junio, por el que se configuran opciones en los distintos cuerpos de la Administración Pública Regional, se establecen Medidas de Fomento de Promoción Interna y se modifica el Decreto 46/1990, de 28 de junio y a los criterios y normas establecidos en el artículo 4 de este último Decreto.

Las modificaciones han sido negociadas en la Mesa Sectorial de Administración y Servicios, en las sesiones celebradas el 20 de diciembre de 2023; 21 de marzo y 4 de julio de 2024 y 10 de octubre de 2025.

Por ello, en el ejercicio de la potestad de organización de la Administración Regional, el uso de las facultades conferidas en el artículo 19.5 del Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia,

Dispongo:

Primero.- Modificar la relación de puestos de trabajo de la Administración Pública de la Región de Murcia, en los términos que figuran en los anexos de esta Orden.

Segundo.- La presente Orden tendrá efectos del día siguiente a su Publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.



Tercero.- Contra la presente Orden se podrá interponer con carácter potestativo recurso de reposición ante el Consejero de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Transformación Digital en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su Publicación, o bien recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Murcia correspondiente en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su Publicación.

Murcia, a 15 de octubre de 2025.—El Consejero de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Transformación Digital, Luis Alberto Marín González.

ANEXO I
MODIFICACIONES

COLECTIVO/CENTRO DIRECTIVO/ CÓDIGO PUESTO	DENOMINACIÓN PUESTO	MODIFICACIÓN EN LA CONFIGURACIÓN DEL PUESTO
CONSEJO JURÍDICO DE LA REGIÓN DE MURCIA		
CONSEJO JURÍDICO DE LA REGIÓN DE MURCIA		
S100026	AUXILIAR SECRETARIA/O PRESIDENTE/A CONSEJO JURÍDICO	En Grupo/Subgrupo debe decir C1/C2, en Nivel debe decir 16 y en Cuerpo/s debe adicionarse CGX00 CUERPO ADMINISTRATIVO.
CONSEJERÍA PRESIDENCIA, PORTAV. ACC. EXT. Y EMERG.		
S.G.PRESID.PORTAV.ACC.EXTER.Y EMERGENC.		
S100035	AUXILIAR SECRETARIA/O SECRETARIO/A GENERAL	En Grupo/Subgrupo debe decir C1/C2, en Nivel debe decir 16 y en Cuerpo/s debe adicionarse CGX00 CUERPO ADMINISTRATIVO.
S200030	AUXILIAR SECRET.CONSEJERO/A	En Grupo/Subgrupo debe decir C1/C2 y en Cuerpo/s DGX00 CUERPO AUXILIAR ADMINISTRATIVO/CGX00 CUERPO ADMINISTRATIVO.
S600055	SECRETARIA/O SECRETARIO/A GENERAL	En Grupo/Subgrupo debe decir C1/C2, en Nivel debe decir 17 y en Cuerpo/s debe adicionarse CGX00 CUERPO ADMINISTRATIVO.
DIRECCIÓN DE LOS SERVICIOS JURÍDICOS		
S300050	SECRETARIA/O DIRECTOR/A	En Grupo/Subgrupo debe decir C1/C2, en Nivel debe decir 17 y en Cuerpo/s debe adicionarse CGX00 CUERPO ADMINISTRATIVO.
D.G. DE COMUNICACIÓN		
S300116	SECRETARIA/O DIRECTOR/A GENERAL	En Grupo/Subgrupo debe decir C1/C2, en Nivel debe decir 17 y en Cuerpo/s debe adicionarse CGX00 CUERPO ADMINISTRATIVO.
CONSEJERÍA DE SALUD		
SECRETARIA GENERAL DE SALUD		
S200024	AUXILIAR SECRET.CONSEJERO/A	En Grupo/Subgrupo debe decir C1/C2 y en Cuerpo/s DGX00 CUERPO AUXILIAR ADMINISTRATIVO/CGX00 CUERPO ADMINISTRATIVO.
S600010	SECRETARIA/O SECRETARIO/A GENERAL	En Grupo/Subgrupo debe decir C1/C2, en Nivel debe decir 17 y en Cuerpo/s debe adicionarse CGX00 CUERPO ADMINISTRATIVO.
D.G. DE SALUD PÚBLICA Y ADICIONES		
TO00124	TÉCNICO/A RESPONSABLE. CARTAGENA	En cuerpo/s debe adicionarse AFS42 FARMACIA
D.G. PLANIF. FARMACIA E INVESTIG. SANITARIA		
JS00200	JEFE/A SERVICIO PLANIF.Y FINANCIAC. SANITARIA	En Cuerpos debe adicionarse AFS42 FARMACIA AFXS48 INSPECCIÓN MÉDICA.
CONSEJERÍA ECON.HACIENDA, FOND.EUR. Y TRANSF.DIGI.		
S.G. ECON.HACI,FOND.EUR.Y TRANSF.DIGITAL		
S200021	AUXILIAR SECRET.CONSEJERO/A	En Grupo/Subgrupo debe decir C1/C2 y en Cuerpo/s DGX00 CUERPO AUXILIAR ADMINISTRATIVO/CGX00 CUERPO ADMINISTRATIVO.
S600011	SECRETARIA/O SECRETARIO/A GENERAL	En Grupo/Subgrupo debe decir C1/C2, en Nivel debe decir 17 y en Cuerpo/s debe adicionarse CGX00 CUERPO ADMINISTRATIVO.



COLECTIVO/CENTRO DIRECTIVO/ CÓDIGO PUESTO	DENOMINACIÓN PUESTO	MODIFICACIÓN EN LA CONFIGURACIÓN DEL PUESTO
INTERVENCIÓN GENERAL		
S300047	SECRETARIA/O	En Grupo/Subgrupo debe decir C1/C2, en Nivel debe decir 17 y en Cuerpo/s debe adicionarse CGX00 CUERPO ADMINISTRATIVO.
D.G. DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL		
ILO0008	INGENIERO/A TÉCNICO/A TELECO.	En Cuerpo/s debe adicionarse BFX06 ANALISTA DE APLICACIONES.
D.G. DE FUNCIÓN PÚBLICA Y DIALOGO SOCIAL		
JC00576	JEFE/A SECCIÓN PLANIFICACIÓN RECURSOS HUMANOS	En Grupo/Subgrupo debe decir A1/A2 y en Cuerpo debe adicionarse BGX00 CUERPO GESTIÓN ADMINISTRATIVA.
S300117	SECRETARIA/O DIRECTOR/A GENERAL	En Grupo/Subgrupo debe decir C1/C2, en Nivel debe decir 17 y en Cuerpo/s debe adicionarse CGX00 CUERPO ADMINISTRATIVO.
D.G. CALIDAD, SIMPLIF. ADMTVA. E INSP. SERV.		
S300123	SECRETARIA/O DIRECTOR/A GENERAL	En Grupo/Subgrupo debe decir C1/C2, en Nivel debe decir 17 y en Cuerpo/s debe adicionarse CGX00 CUERPO ADMINISTRATIVO.
CONSEJERÍA DE FOMENTO E INFRAESTRUCTURAS		
S.G. DE FOMENTO E INFRAESTRUCTURAS		
S500008	SECRETARIA/O CONSEJERO/A	En Grupo/Subgrupo debe decir C1/C2, en Nivel debe decir 18 y en Cuerpo/s debe adicionarse CGX00 CUERPO ADMINISTRATIVO.
D.G. DE CARRETERAS		
IC00003	INSPECTOR/A DE CARRETERAS ALCANTARILLA	En denominación debe decir AGENTE INSPECTOR/A CARRETERAS. ALCANTARILLA y en observaciones añadir R.N.
IC00004	INSPECTOR/A DE CARRETERAS ALCANTARILLA	En denominación debe decir AGENTE INSPECTOR/A CARRETERAS. ALCANTARILLA y en observaciones añadir R.N.
IC00009	INSPECTOR/A DE CARRETERAS ALCANTARILLA	En denominación debe decir AGENTE INSPECTOR/A CARRETERAS. ALCANTARILLA y en observaciones añadir R.N.
IC00010	INSPECTOR/A DE CARRETERAS ALCANTARILLA	En denominación debe decir AGENTE INSPECTOR/A CARRETERAS. ALCANTARILLA y en observaciones añadir R.N.
IC00014	INSPECTOR/A DE CARRETERAS ALCANTARILLA	En denominación debe decir AGENTE INSPECTOR/A CARRETERAS. ALCANTARILLA y en observaciones añadir R.N.
S300020	SECRETARIA/O DIRECTOR/A GENERAL	En Grupo/Subgrupo debe decir C1/C2, en Nivel debe decir 17 y en Cuerpo/s debe adicionarse CGX00 CUERPO ADMINISTRATIVO.
ZK00001	BASCULERO/A	En observaciones debe añadirse la anotación A.D.
D.G. DE MOVILIDAD Y TRANSPORTES		
AK00001	AGENTE AUXILIAR DE INSPECCIÓN	En observaciones debe añadirse la anotación A.A.
C900019	COORDINADOR/A AGENTES DE INSPECCIÓN	En denominación debe decir AGENTE INSPECTOR/A COORDINADOR/A TRANSPORTES, en Cuerpo/s debe adicionarse CFX42 INSPECCIÓN DE TRANSPORTE TERRESTRE y en observaciones A.D./R.N.
I800003	INSPECTOR/A DE TRANSPORTES	En denominación debe decir AGENTE INSPECTOR/A TRANSPORTES.
I800004	INSPECTOR/A DE TRANSPORTES	En denominación debe decir AGENTE INSPECTOR/A TRANSPORTES.
ZK00002	BASCULERO/A	En observaciones debe añadirse la anotación A.A.
D.G. DE MOVILIDAD Y TRANSPORTES		
I800001	INSPECTOR/A DE TRANSPORTES	En denominación debe decir AGENTE INSPECTOR/A TRANSPORTES.
I800002	INSPECTOR/A DE TRANSPORTES	En denominación debe decir AGENTE INSPECTOR/A TRANSPORTES.



COLECTIVO/CENTRO DIRECTIVO/ CÓDIGO PUESTO	DENOMINACIÓN PUESTO	MODIFICACIÓN EN LA CONFIGURACIÓN DEL PUESTO
CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL		
<i>S.G. EDUCACION Y FORMACIÓN PROFESIONAL</i>		
S500030	SECRETARIA/O CONSEJERO/A	En Grupo/Subgrupo debe decir C1/C2, en Nivel debe decir 18 y en Cuerpo/s debe adicionarse CGX00 CUERPO ADMINISTRATIVO.
S600006	SECRETARIA/O SECRETARIO/A GENERAL	En Grupo/Subgrupo debe decir C1/C2, en Nivel debe decir 17 y en Cuerpo/s debe adicionarse CGX00 CUERPO ADMINISTRATIVO.
<i>D.G. DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD</i>		
AI00397	AUXILIAR TÉCNICO/A EDUCATIVO/A	En Centro Destino debe decir 24452 CEIP SAN JOSE.LORCA.
<i>D.G.RRHH, PLANIFICAC. EDUCATIV. E INNOVAC.</i>		
S300109	SECRETARIA/O DIRECTOR/A GENERAL	En Grupo/Subgrupo debe decir C1/C2, en Nivel debe decir 17 y en Cuerpo/s debe adicionarse CGX00 CUERPO ADMINISTRATIVO.
<i>D.G. DE CENTROS EDUCATIVOS E INFRAESTR.</i>		
O500409	ORDENANZA ALCANTARILLA	En Observaciones de debe adicionar la anotación A.D.
O500420	ORDENANZA ALHAMA	En Observaciones de debe adicionar la anotación A.D.
O500637	ORDENANZA	En Observaciones debe decir C.H.M.
O500659	ORDENANZA	En Observaciones de debe adicionar la anotación A.D.
O500690	ORDENANZA TOTANA	En Observaciones debe decir C.H.M.
O500693	ORDENANZA TOTANA	En Observaciones debe decir C.H.M.
<i>D.G. FORM. PROF., ENSEÑ. REG. ESPEC. Y ED. PERM.</i>		
S300071	SECRETARIA/O DIRECTOR/A GENERAL	En Grupo/Subgrupo debe decir C1/C2, en Nivel debe decir 17 y en Cuerpo/s debe adicionarse CGX00 CUERPO ADMINISTRATIVO.
CONSEJ. MEDIO AMB., UNIVERSID., INVESTIG.Y MAR MENOR		
<i>S.G. MEDIO AMB, UNIVER, INVEST. Y MAR MENOR</i>		
S100027	AUXILIAR SECRETARIA/O SECRETARIO/A GENERAL	En Grupo/Subgrupo debe decir C1/C2, en Nivel debe decir 16 y en Cuerpo/s debe adicionarse CGX00 CUERPO ADMINISTRATIVO.
S600042	SECRETARIA/O SECRETARIO/A GENERAL	En Grupo/Subgrupo debe decir C1/C2 y en Cuerpo/s debe adicionarse CGX00 CUERPO ADMINISTRATIVO.
<i>D.G. PATRIMONIO NATURAL Y ACC. CLIMÁTICA</i>		
S300081	SECRETARIA/O DIRECTOR/A GENERAL	En Grupo/Subgrupo debe decir C1/C2, en Nivel debe decir 17 y en Cuerpo/s debe adicionarse CGX00 CUERPO ADMINISTRATIVO.
TO00191	TÉCNICO/A RESPONSABLE	En Cuerpo/s de adicionarse AFT05 INGENIERA DE MONTES.
TO00366	TÉCNICO/A RESPONSABLE	En Cuerpo/s debe decir AF000 SUPERIOR FACULTATIVO.
<i>D.G. ENERGIA Y ACTIV. INDUSTRIAL Y MINERA</i>		
I600010	INSPECTOR/A CONTROLADOR/A	En denominación debe decir AGENTE INSPECTOR/A CONTROLADOR/A.
I600011	INSPECTOR/A CONTROLADOR/A	En denominación debe decir AGENTE INSPECTOR/A CONTROLADOR/A.
I600012	INSPECTOR/A CONTROLADOR/A	En denominación debe decir AGENTE INSPECTOR/A CONTROLADOR/A.
I600013	INSPECTOR/A CONTROLADOR/A	En denominación debe decir AGENTE INSPECTOR/A CONTROLADOR/A.
I600014	INSPECTOR/A CONTROLADOR/A	En denominación debe decir AGENTE INSPECTOR/A CONTROLADOR/A.



COLECTIVO/CENTRO DIRECTIVO/ CÓDIGO PUESTO	DENOMINACIÓN PUESTO	MODIFICACIÓN EN LA CONFIGURACIÓN DEL PUESTO
D.G.INDUSTRIA, ENERGIA Y MINAS		
I600001	INSPECTOR/A CONTROLADOR/A	En denominación debe decir AGENTE INSPECTOR/A CONTROLADOR/A.
I600002	INSPECTOR/A CONTROLADOR/A	En denominación debe decir AGENTE INSPECTOR/A CONTROLADOR/A.
I600003	INSPECTOR/A CONTROLADOR/A	En denominación debe decir AGENTE INSPECTOR/A CONTROLADOR/A.
I600004	INSPECTOR/A CONTROLADOR/A	En denominación debe decir AGENTE INSPECTOR/A CONTROLADOR/A.
I600005	INSPECTOR/A CONTROLADOR/A	En denominación debe decir AGENTE INSPECTOR/A CONTROLADOR/A.
I600006	INSPECTOR/A CONTROLADOR/A	En denominación debe decir AGENTE INSPECTOR/A CONTROLADOR/A.
I600007	INSPECTOR/A CONTROLADOR/A	En denominación debe decir AGENTE INSPECTOR/A CONTROLADOR/A.
I600008	INSPECTOR/A CONTROLADOR/A	En denominación debe decir AGENTE INSPECTOR/A CONTROLADOR/A.
JS00146	JEFE/A SERVICIO DE MINAS	En Cuerpo/s debe decir AFT04 INGENIERÍA DE MINAS
CONSEJERÍA DE AGUA, AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA		
D.G. DEL AGUA		
E200066	ESPECIALISTA DE APOYO	En Cuerpo/s debe decir CFX23 OBRAS PÚBLICAS.
TA00015	TÉCNICO/A ESPECIALIZADO/A	En Cuerpo/s debe decir CFX11 DELINEACIÓN.
D.G.PRODUCC.AGRICOLA,GANADERA Y PESQUERA		
A000011	TÉCNICO/A INSPECCION.CARTAGENA	En denominación debe decir INSPECTOR/A PESCA Y ACUICULTURA.
CONSEJERÍA POLÍTICA SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD		
S.G.POLITICA SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD		
S100023	AUXILIAR SECRETARIA/O SECRETARIO/A GENERAL	En Grupo/Subgrupo debe decir C1/C2, en Nivel debe decir 16 y en Cuerpo/s debe adicionarse CGX00 CUERPO ADMINISTRATIVO.
D.G. FAMILIAS, INFANCIA Y CONCILIACIÓN		
T000113	TÉCNICO/A RESPONSABLE	En Grupo/Subgrupo debe decir A1/A2, C.E. 24075,24€ y en Cuerpo/s debe adicionarse AGX00 SUPERIOR ADMINISTRADORES/BGX00 GESTIÓN ADMINISTRATIVA.
D.G. MUJER Y PREVENCIÓN VIOLENCIA GENERO		
S300104	SECRETARIA/O DIRECTOR/A GENERAL	En Grupo/Subgrupo debe decir C1/C2, en Nivel debe decir 17 y en Cuerpo/s debe adicionarse CGX00 CUERPO ADMINISTRATIVO.
CONSEJ. DE TURISMO, CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES		
S.G. TURISMO,CULTURA,JUVENTUD Y DEPORTES		
S100038	AUXILIAR SECRETARIA/O SECRETARIO/A GENERAL	En Grupo/Subgrupo debe decir C1/C2, en Nivel debe decir 16 y en Cuerpo/s debe adicionarse CGX00 CUERPO ADMINISTRATIVO.
S200032	AUXILIAR SECRET.CONSEJERO/A	En Grupo/Subgrupo debe decir C1/C2 y en Cuerpo/s DGX00 CUERPO AUXILIAR ADMINISTRATIVO/CGX00 CUERPO ADMINISTRATIVO.
D.G. DE JUVENTUD		
S300089	SECRETARIA/O DIRECTOR/A	En Grupo/Subgrupo debe decir C1/C2, en Nivel debe decir 17 y en Cuerpo/s debe adicionarse CGX00 CUERPO ADMINISTRATIVO.



COLECTIVO/CENTRO DIRECTIVO/ CÓDIGO PUESTO	DENOMINACIÓN PUESTO	MODIFICACIÓN EN LA CONFIGURACIÓN DEL PUESTO
D.G. DE PATRIMONIO CULTURAL		
S300077	SECRETARIA/O DIRECTOR/A GENERAL	En Grupo/Subgrupo debe decir C1/C2, en Nivel debe decir 17 y en Cuerpo/s debe adicionarse CGX00 CUERPO ADMINISTRATIVO.
CONSEJERÍA DE EMPRESA, EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL		
D.G.IMP.COMERC.,INNOV.EMPR.IND.Y OF.ART.		
S300128	SECRETARIA/O DIRECTOR/A GENERAL	En Grupo/Subgrupo debe decir C1/C2, en Nivel debe decir 17 y en Cuerpo/s debe adicionarse CGX00 CUERPO ADMINISTRATIVO.
D.G. DE CONSUMO		
TC00534	TÉCNICO/A GESTIÓN INSPECCIÓN	En denominación debe decir INSPECTOR/A CONSUMO y asignar nuevo A600046
TC00535	TÉCNICO/A GESTIÓN INSPECCIÓN	En denominación debe decir INSPECTOR/A CONSUMO y asignar nuevo A600047
TC00536	TÉCNICO/A GESTIÓN INSPECCIÓN	En denominación debe decir INSPECTOR/A CONSUMO y asignar nuevo A600048
TC00538	TÉCNICO/A GESTIÓN INSPECCIÓN	En denominación debe decir INSPECTOR/A CONSUMO y asignar nuevo A600049
TC00611	TÉCNICO/A GESTIÓN	En denominación debe decir INSPECTOR/A CONSUMO, en observaciones añadir C.V./R.N. y asignar nuevo código A600050
D.G. DE AUTÓNOMOS Y ECONOMÍA SOCIAL		
S300127	SECRETARIA/O DIRECTOR/A GENERAL	En Grupo/Subgrupo debe decir C1/C2, en Nivel debe decir 17 y en Cuerpo/s debe adicionarse CGX00 CUERPO ADMINISTRATIVO.
INSTITUTO MURCIANO DE ACCIÓN SOCIAL		
DIRECCIÓN Y GERENCIA DEL I.M.A.S.		
S600013	SECRETARIA/O DIRECTOR/A	En Grupo/Subgrupo debe decir C1/C2, en Nivel debe decir 17 y en Cuerpo/s debe adicionarse CGX00 CUERPO ADMINISTRATIVO.
DIR.GRAL. DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD		
JC00245	JEFE/A SECCIÓN PROGRAMAS DISCAPACITADOS	En Cuerpo/s debe adicionarse: BFX04 EDUCACIÓN INTERVENCIÓN SOCIAL BFX02 TRABAJO SOCIAL.
D.G.PENSIONES,VALORAC.Y PROG.INCLUSION		
ME00252	MEDICO/A EVO	En denominación debe decir MEDICO/A EVO LORCA y en Centro Destino 24903 UNIDAD DE VALORACIÓN Y DIAGNOST.LORCA.
O.A.INSTIT.MURC.INVEST.Y DESARR.AGRARIO Y MEDIOAMB		
O.A.INST.MURC.INVES.DESAR.AGR.Y MED.AMB.		
S300094	SECRETARIA/O DIRECTOR/A GENERAL	En Grupo/Subgrupo debe decir C1/C2, en Nivel debe decir 17 y en Cuerpo/s debe adicionarse CGX00 CUERPO ADMINISTRATIVO.
O.A. AGENCIA TRIBUTARIA DE LA REGIÓN DE MURCIA		
O.A. AGENCIA TRIBUTARIA DE LA REG.MURCIA		
RS00011	RESPONSABLE TRIBUTARIO.PUERTO LUMBRERAS	En Nivel debe decir 18, en C.E. 10065,72€ y asignar código R100015.
RS00012	RESPONSABLE TRIBUTARIO. SANTOMERA	En Nivel debe decir 18, en C.E. 10065,72€ y asignar código R100016.
RS00016	RESPONSABLE TRIBUTARIO.ABANILLA	En Nivel debe decir 18, en C.E. 10065,72€ y asignar código R100010.
RS00021	RESPONSABLE TRIBUTARIO. BENIEL	En Nivel debe decir 18, en C.E. 10065,72€ y asignar código R100013.



COLECTIVO/CENTRO DIRECTIVO/ CÓDIGO PUESTO	DENOMINACIÓN PUESTO	MODIFICACIÓN EN LA CONFIGURACIÓN DEL PUESTO
RS00027	RESPONSABLE TRIBUTARIO JUMILLA	En Nivel debe decir 18, en C.E. 10065,72€ y asignar código R100014.
RS00028	RESPONSABLE TRIBUTARIO ABARÁN	En Nivel debe decir 18, en C.E. 10065,72€ y asignar código R100011.
RS00030	RESPONSABLE TRIBUTARIO YECLA	En Nivel debe decir 18, en C.E. 10065,72€ y asignar código R100018.
RS00031	RESPONSABLE TRIBUTARIO. ÁGUILAS	En Nivel debe decir 18, en C.E. 10065,72€ y asignar código R100012.
RS00038	RESPONSABLE TRIBUTARIO. TORRE PACHECO	En Nivel debe decir 18, en C.E. 10065,72€ y asignar código R100017.



**ANEXO II
SUPRESIONES**

COLECTIVO/ CENTRO DIRECTIVO/ CÓDIGO PUESTO	DENOMINACIÓN PUESTO
CONSEJERÍA ECON.HACIENDA, FOND.EUR. Y TRANSF.DIGI.	
<i>INTERVENCIÓN GENERAL</i>	
JS00412	JEFE/A SERVICIO CONTROL FINANC. SUBVENCIONES
CONSEJERÍA DE FOMENTO E INFRAESTRUCTURAS	
<i>D.G. DE CARRETERAS</i>	
A900008	AUXILIAR LABORATORIO OPERADOR/A SONDAS NUCLEARES
E200057	ESPECIALISTA DE APOYO
PA00014	PEÓN/A DE CARRETERAS. ALCANTARILLA
CONSEJ.MEDIO AMB.,UNIVERSID., INVESTIG.Y MAR MENOR	
<i>D.G.INDUSTRIA, ENERGIA Y MINAS</i>	
AU00156	AYUDAN. MECÁNICO/A INSPECTOR/A I.T.V.ALCANTARILLA
O500003	ORDENANZA ALCANTARILLA
CONSEJERÍA DE AGUA, AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA	
<i>D.G.PRODUCC.AGRICOLA,GANADERA Y PESQUERA</i>	
PP00001	PATRÓN/A DE PESCA CARTAGENA
O.A. AGENCIA TRIBUTARIA DE LA REGIÓN DE MURCIA	
<i>O.A. AGENCIA TRIBUTARIA DE LA REG.MURCIA</i>	
RS00009	RESPONSABLE TRIBUTARIO. CALASPARRA
RS00010	RESPONSABLE TRIBUTARIO. BULLAS
RS00014	RESPONSABLE TRIBUTARIO. LIBRILLA
RS00020	RESPONSABLE TRIBUTARIO. MULA
RS00024	RESPONSABLE TRIBUTARIO. LORCA
RS00026	RESPONSABLE TRIBUTARIO SAN PEDRO PINATAR
RS00029	RESPONSABLE TRIBUTARIO LOS ALCÁZARES
RS00032	RESPONSABLE TRIBUTARIO. MAZARRÓN
RS00033	RESPONSABLE TRIBUTARIO. MOLINA DE SEGURA
RS00034	RESPONSABLE TRIBUTARIO. LA UNIÓN
RS00035	RESPONSABLE TRIBUTARIO. FORTUNA



ANEXO III
CREACIONES

COLECTIVO/ CENTRO DIRECTIVO/ CENTRO DESTINO/ CÓDIGO PUESTO	DENOMINACIÓN PUESTO	NIV	CLAS. ESPECÍFICO	TIPO PTO.	FORMA PROVISIÓN	GRUPOS	CUERPOS (DENOMINACIONES)	TÍTULOS (DENOMINACIONES)	JORNADA	PRIM. DEST.	OBSERVACIONES
CONSEJERÍA ECON.HACIENDA, FOND.EUR. Y TRANSF.DIGI.											
S.G. ECON.HACIENDA, FOND.EUR. Y TRANSF.DIGI.											
30110 S.G.ECON, HAC, FONDOS EUR Y TRANSF.DIGIT											
A100289	ASESOR/A DE APOYO JURÍDICO	24	F	17229,38	N	CONCURSO DE MÉRITOS	A1	AGX00 SUPERIOR ADMINISTRADORES	G0013 GRADO EN DERECHO 01106 LICENCIADO/A DERECHO	ESPECIAL	S
INTERVENCIÓN GENERAL											
30230 INTERVENCIÓN GENERAL											
D500005	DIVISIÓN CONTROL FINANCIERO DE SUBVENCIONES	29	F	27068,72	S	LIBRE DESIGNACIÓN	A1	AIA00 INTERVENTORES Y AUDITORES		ESPECIAL	
CONSEJERÍA DE FOMENTO E INFRAESTRUCTURAS											
S.G. DE FOMENTO E INFRAESTRUCTURAS											
30301 S.G. FOMENTO E INFRAESTRUCTURAS											
AD00649	ADMINISTRATIVO/A	16	F	3881,92	N	CONCURSO DE MÉRITOS	C1	CGX00 CUERPO ADMINISTRATIVO		ORDINARIA	
T000346	TÉCNICO/A RESPONSABLE	26	F	23027,76	N	CONCURSO DE MÉRITOS	A2	BGX00 CUERPO GESTIÓN ADMINISTRATIVA		ESPECIAL	
D.G. DE CARRETERAS											
30322 LABORATORIO MECÁNICA DEL SUELO-ESPINARDO											
A800011	ANALISTA LABORATORIO MECÁNICA DEL SUELO	18	F	5253,22	N	CONCURSO DE MÉRITOS	C1	CFX01 ANALISTA DE LABORATORIO		ORDINARIA	
30320 D.G. CARRETERAS											
T000347	TÉCNICO/A RESPONSABLE	26	F	24075,24	N	CONCURSO DE MÉRITOS	A1	AFT03 INGENIERÍA DE CAMINOS, CANALES Y PUERTOS		ESPECIAL	
T000348	TÉCNICO/A RESPONSABLE	26	F	24075,24	N	CONCURSO DE MÉRITOS	A1	AFT03 INGENIERÍA DE CAMINOS, CANALES Y PUERTOS		ESPECIAL	



COLECTIVO/ CENTRO DIRECTIVO/ CENTRO DESTINO/ CÓDIGO PUESTO	DENOMINACIÓN PUESTO	NIV	CLAS.	ESPECÍFICO	TIPO PTO.	FORMA PROVISIÓN	GRUPOS	CUERPOS (DENOMINACIONES)	TÍTULOS (DENOMINACIONES)	JORNADA	PRIM. DEST.	OBSERVACIONES
CONSEJERÍA DE AGUA, AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA												
D.G.PRODUCC.AGRICOLA,GANADERA Y PESQUERA												
16661 SERVICIO PESCA Y ACUICULTURA. CARTAGENA												
PT00008	PATRÓN/A EMBARCACIÓN CARTAGENA	16	F	9679,46	N	CONCURSO DE MÉRITOS	C2	DFX12 PESCA Y ACUICULTURA		ESPECIAL		C.V./PATRÓN DE LITORAL O PATRÓN DE CABOTAJE
CONSEJERÍA POLÍTICA SOCIAL, FAMILIAS E IGUALDAD												
D.G. FAMILIAS, INFANCIA Y CONCILIACIÓN												
30910 D.G. FAMILIAS, INFANCIA Y CONCILIACIÓN												
P500081	PSICÓLOGO/A	22	F	15124,9	N	CONCURSO DE MÉRITOS	A1	AFX17 PSICOLOGÍA		ORDINARIA		C.H.M./C.V.
D.G.SERV.SOC,TERCER SECTOR Y GEST.DIVERS												
30930 D.G.SERV.SOC.TERCER SECTOR Y GEST. DIVER												
SS00142	TRABAJADORA/OR SOCIAL	20	F	7670,88	N	CONCURSO DE MÉRITOS	A2	BFX02 TRABAJO SOCIAL		ORDINARIA		C.H.M./C.V.
INSTITUTO MURCIANO DE ACCIÓN SOCIAL												
DIRECCIÓN Y GERENCIA DEL I.M.A.S.												
30950 DIRECCIÓN Y GERENCIA DEL IMAS												
S100042	AUXILIAR SECRETARIA/O DIRECTOR/A GERENTE/A	16	F	9679,46	N	LIBRE DESIGNACIÓN	C1 C2	CGX00 CUERPO ADMINISTRATIVO DGX00 AUXILIARES ADMINISTRATIVOS		ESPECIAL		
O.A. AGENCIA TRIBUTARIA DE LA REGIÓN DE MURCIA												
O.A. AGENCIA TRIBUTARIA DE LA REG.MURCIA												
12201 OFICINA TRIBUTARIA BULLAS												
RT00010	RESPONSABLE OFICINA TRIBUTARIA BULLAS	20	F	10304,42	N	CONCURSO DE MÉRITOS	C1	CFX25 TRIBUTARIA		ESPECIAL		C.V./R.N.
13202 OFICINA TRIBUTARIA CALASPARRA												
RT00011	RESPONSABLE TRIBUTARIO CALASPARRA	20	F	10304,42	N	CONCURSO DE MÉRITOS	C1	CFX25 TRIBUTARIA		ESPECIAL		C.V./R.N.
20210 OFICINA TRIBUTARIA FORTUNA												
RT00012	RESPONSABLE OFICINA TRIBUTARIA FORTUNA	20	F	10304,42	N	CONCURSO DE MÉRITOS	C1	CFX25 TRIBUTARIA		ESPECIAL		C.V./R.N.
23202 OFICINA TRIBUTARIA LIBRILLA												



COLECTIVO/ CENTRO DIRECTIVO/ CENTRO DESTINO/ CÓDIGO PUESTO	DENOMINACIÓN PUESTO	NIV	CLAS.	ESPECÍFICO	TIPO PTO.	FORMA PROVISIÓN	GRUPOS	CUERPOS (DENOMINACIONES)	TÍTULOS (DENOMINACIONES)	JORNADA	PRIM. DEST.	OBSERVACIONES
RT00013	RESPONSABLE OFICINA TRIBUTARIA LIBRILLA	20	F	10304,42	N	CONCURSO DE MÉRITOS	C1	CFX25 TRIBUTARIA		ESPECIAL		C.V./R.N.
24201 OFICINA TRIBUTARIA LORCA												
RT00014	RESPONSABLE OFICINA TRIBUTARIA LORCA	20	F	10304,42	N	CONCURSO DE MÉRITOS	C1	CFX25 TRIBUTARIA		ESPECIAL		C.V./R.N.
29201 OFICINA TRIBUTARIA MULA												
RT00015	RESPONSABLE OFICINA TRIBUTARIA MULA	20	F	10304,42	N	CONCURSO DE MÉRITOS	C1	CFX25 TRIBUTARIA		ESPECIAL		C.V./R.N.
90201 OFICINA TRIBUTARIA LOS ALCÁZARES												
RT00016	RESPONSABLE OFICINA TRIBUTARIA LOS ALCÁZARES	20	F	10304,42	N	CONCURSO DE MÉRITOS	C1	CFX25 TRIBUTARIA		ESPECIAL		C.V./R.N.
41201 OFICINA TRIBUTARIA LA UNIÓN												
RT00017	RESPONSABLE OFICINA TRIBUTARIA LA UNIÓN	20	F	10304,42	N	CONCURSO DE MÉRITOS	C1	CFX25 TRIBUTARIA		ESPECIAL		C.V./R.N.
26201 OFICINA TRIBUTARIA MAZARRÓN												
RT00020	RESPONSABLE TRIBUTARIO MAZARRÓN	20	F	10304,42	N	CONCURSO DE MÉRITOS	C1	CFX25 TRIBUTARIA		ESPECIAL		C.H.M.
27201 OFICINA TRIBUTARIA MOLINA DE SEGURA												
RT00021	RESPONSABLE TRIBUTARIO MOLINA DE SEGURA	20	F	10304,42	N	CONCURSO DE MÉRITOS	C1	CFX25 TRIBUTARIA		ESPECIAL		C.H.M.
36201 SAN PEDRO DEL PINATAR												
RT00022	RESPONSABLE TRIBUTARIO SAN PEDRO DEL PINATAR	20	F	10304,42	N	CONCURSO DE MÉRITOS	C1	CFX25 TRIBUTARIA		ESPECIAL		C.H.M.
17201 OFICINA TRIBUTARIA CEHEGIN												
R100019	RESPONSABLE OFICINA TRIBUTARIA CEHEGIN	18	F	10065,72	N	CONCURSO DE MÉRITOS	C1 C2	CFX25 TRIBUTARIA/DGX31 TRIBUTARIA		ESPECIAL		H.E.
38201 OFICINA TRIBUTARIA TORRES DE COTILLAS												
RT00018	RESPONSABLE TRIBUTARIO LAS TORRES DE COTILLAS	20	F	10304,42	N	CONCURSO DE MÉRITOS	C1	CFX25 TRIBUTARIA		ESPECIAL		C.V./R.N.



I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos
y Transformación Digital

4921 Orden de 15 de octubre de 2025, de la Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Transformación Digital, complementaria de la Orden de 13 de junio de 2025, de la misma Consejería, por la que se aprueba la relación de personas aspirantes admitidas y excluidas y se fija lugar, fecha y hora de celebración del primer ejercicio de las pruebas selectivas para cubrir 2 plazas del Cuerpo de Letrados de la Región de Murcia, por el sistema de acceso libre, convocadas por Orden de 30 de octubre de 2024, de la Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Transformación Digital. (Código ADX00L22-3).

De conformidad con lo establecido en la base general cuarta de la Orden de 17 de junio de 2004, de la Consejería de Hacienda, por la que se aprueban las bases generales que han de regir las convocatorias de pruebas selectivas para acceso a los distintos Cuerpos de la Administración Pública de la Región de Murcia (Boletín Oficial de la Región de Murcia número 146, de 26 de junio de 2004), y en la Orden de 13 de junio de 2025 (BORM de 18 de junio de 2025), de la Consejería Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Transformación Digital, por la que se nombra a las personas miembros del Tribunal, se aprueba la relación de las personas aspirantes admitidas y excluidas y se indican las que han solicitado formar parte de la Lista de Espera de las pruebas selectivas para cubrir 2 plazas del Cuerpo de Letrados de la Región de Murcia y transcurrido el plazo previsto para subsanar los defectos que motivaron la exclusión u omisión de dicha relación de personas aspirantes admitidas y excluidas,

Dispongo:

Primero.- Convocar a todas las personas opositoras en llamamiento único para la realización del primer ejercicio el día 18 de noviembre de 2025, a las 15:00 horas en la Escuela de Formación e Innovación de la Región de Murcia, sita en Avda. Infante Juan Manuel, n.º 14, 30011 de Murcia.

Las personas aspirantes deberán acudir provistas del DNI, pasaporte o permiso de conducción. No será admitido como válido ningún otro documento para dicha identificación personal. Asimismo, deberán acudir provistas de bolígrafo negro o azul.

Aquellas personas que precisen prótesis auditivas deberán acreditar dicha necesidad en el momento del llamamiento y entrada al aula, mediante informe que acredite el uso de este elemento protésico.



Tras su constitución el tribunal ha quedado constituido con los siguientes miembros:

Presidencia: M.ª Esperanza Sánchez de la Vega

Secretaría: M.ª Cristina Fernández Hernández

Vocalía primera: Magdalena Gimeno Quesada

Vocalía segunda: Darío Sanchís Vidal

Vocalía tercera: Rafael Morales Illán

Segundo.- Aprobar definitivamente la lista de las personas aspirantes admitidas y excluidas, Anexos I y II, para participar en las pruebas selectivas para cubrir 2 plazas del Cuerpo de Letrados de la Región de Murcia, por el sistema de acceso libre, convocadas por Orden de 30 de octubre de 2024, de la Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Transformación Digital (BORM de 6 de noviembre de 2024), con indicación de las personas aspirantes que han solicitado formar parte de la Lista de Espera y con expresión de las causas de exclusión de las personas aspirantes afectadas.

Aquellas personas aspirantes que no subsanaron en el plazo establecido para ello (apartado Tercero de la Orden de 13 de junio de 2025, de la Consejería de Economía, Hacienda Fondos Europeos y Transformación Digital), se considerarán excluidas del proceso selectivo.

Los Anexos I y II, que no son objeto de publicación en el BORM, serán expuestos en el Tablón de Anuncios del Registro General de la CARM, situado en la Oficina de Asistencia en Materia de Registros-Infante, (Avda. Infante D. Juan Manuel, n.º 14, 30011 de Murcia), así como esta Orden.

Con objeto de facilitar la información, la presente Orden y sus Anexos se encuentran a disposición de la ciudadanía en internet en la página web con la siguiente dirección: <http://empleopublico.carm.es/>

Tercero.- Sin perjuicio de la admisión de las personas aspirantes incluidas en el Anexo I de la presente Orden, si en cualquier momento del proceso selectivo se tuviere conocimiento de que alguna de ellas no cumple uno o varios de los requisitos exigidos por la convocatoria, previa audiencia de la persona interesada, se le excluirá del proceso selectivo.

Asimismo, si se detectase falsedad o inexistencia de la documentación necesaria para tener derecho a la exención o reducción de la tasa, las personas aspirantes serán excluidas del proceso selectivo.

Cuarto.- Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer, con carácter potestativo, recurso de reposición ante el Consejero de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Transformación Digital, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su publicación en el BORM, o bien recurso contencioso-administrativo ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de su publicación en el BORM.

Murcia, a 15 de octubre de 2025.—El Consejero de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Transformación Digital, Luis Alberto Marín González.



I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

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

**4922 Resolución Rectoral de la Universidad Politécnica de Cartagena,
por la que se convoca concurso público para la generación de
dos bolsas de personal docente de sustitución.**

En el ejercicio de las atribuciones conferidas por la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, por el Decreto 160/2021, de 5 de agosto, del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (BORM de 7 de agosto de 2021), por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad Politécnica de Cartagena, este Rectorado, conforme al acuerdo de Consejo de Gobierno de 24 de septiembre de 2025,

Resuelve

Primero: Teniendo en cuenta la necesidad de disponer de personal seleccionado que permita la sustitución en las tareas docentes del profesorado de la Universidad Politécnica de Cartagena, convocar concurso público para la generación de dos bolsas de personal docente de sustitución en la Universidad Politécnica de Cartagena en las áreas de conocimiento que se detallan en el anexo I que se adjunta a la presente resolución.

Segundo: La convocatoria se regirá por las siguientes:

Bases

Primera.- Normas generales.

Los concursos se regirán por lo dispuesto en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, el Decreto 197/2017, de 5 de julio, de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, por el que se desarrolla el régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado laboral de las Universidades Públicas de la Región de Murcia, por los Estatutos de la Universidad Politécnica de Cartagena, por el II Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Contratado Laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, por el Reglamento regulador de las bolsas de docentes de sustitución de la Universidad Politécnica de Cartagena por acuerdo de Consejo de Gobierno de 7 de febrero de 2020, por el Reglamento y criterios generales para las comisiones de contratación de plazas de profesor ayudante doctor, profesor asociado y para generación de bolsas de docentes de sustitución de la UPCT por acuerdo de Consejo de Gobierno de 27 de julio de 2023, y lo dispuesto en la presente convocatoria y supletoriamente por las demás normas de derecho administrativo que le sean de aplicación.

Segunda.- Requisitos.

2.1.- Requisitos generales:

- a. Poseer la nacionalidad española, o la nacionalidad de alguno de los demás Estados miembros de la Unión Europea.



También podrán participar cualquiera que sea su nacionalidad, el cónyuge, de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho y sus descendientes y los de su cónyuge, siempre que no estén separados de derecho, sean menores de veintiún años o mayores de dicha edad que vivan a sus expensas.

Igualmente podrán participar las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, en los términos definidos por la legislación de la Unión Europea.

Asimismo, podrán participar los extranjeros que, no estando incluidos en los párrafos anteriores, tengan residencia legal en España, siendo titulares de los documentos que les habilite para residir y a poder acceder sin limitaciones al mercado laboral.

b. Tener cumplidos diecisésis años y no exceder de la edad máxima de jubilación forzosa.

c. Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas correspondientes a profesor de universidad.

d. Poseer un conocimiento adecuado del castellano. En su caso, se podrá exigir la superación de una prueba que lo acredite.

e. No haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.

f. Haber abonado la tasa por derechos de participación establecidos en la presente convocatoria o acreditar la exención del pago o bonificación.

2.2.- Requisitos específicos:

Además de los requisitos generales, los aspirantes deberán reunir las siguientes condiciones académicas:

- Estar en posesión del título de Licenciado, Arquitecto, Ingeniero o Graduado Universitario conforme a la nueva estructura de las enseñanzas universitarias establecida en el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre. En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero se deberá estar en posesión de la credencial que acredite su homologación o declaración de equivalencia.

La concurrencia de los requisitos anteriores deberá estar referida a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse hasta el momento de la firma del contrato.

Tercera.- Presentación de solicitudes.

3.1.- Quienes deseen participar en esta convocatoria, deberán hacerlo presentando la solicitud a través de la sede electrónica de la Universidad Politécnica de Cartagena en la siguiente dirección <https://sede.upct.es/tramites> y acceder al trámite denominado "Participación en procesos selectivos" y seguir las instrucciones.

3.2.- El plazo de presentación de solicitudes será de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de la presente convocatoria en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

3.3.- Para poder cumplimentar la solicitud es necesario identificarse por alguno de estos medios:

- Con certificado electrónico reconocido por la Universidad. Los certificados admitidos por la Universidad Politécnica de Cartagena se encuentran disponibles en la siguiente dirección: <https://sedeaplicaciones.minetur.gob.es/Prestadores/>



- Con cl@ve, para aquellos usuarios que estén registrados en el sistema de identidad electrónica cl@ve.

- Con usuario y contraseña, conforme a las indicaciones recogidas en la sección de Preguntas Frecuentes de la Sede Electrónica.

3.4.- Los aspirantes con discapacidad deberán hacerlo constar en la solicitud.

3.5.- Documentación: A la solicitud se adjuntará la siguiente documentación:

a. Documentación acreditativa de requisitos académicos.

- Copia del título académico. En caso de encontrarse el título en trámite de expedición deberá presentarse, como documento sustitutorio, certificación de la Universidad correspondiente. En las titulaciones extranjeras, deberá acreditarse la homologación correspondiente del Ministerio de Educación o la equivalencia.

- Certificación académica, o copia de la misma, en la que consten las calificaciones obtenidas en las asignaturas de la titulación con la que se concursa, incluida, en su caso, la relativa al primer ciclo que permite el acceso al segundo ciclo.

b. Documentación acreditativa de beneficios sobre las tasas aplicables.

- Las personas aspirantes que acrediten bonificaciones por "desempleo" de la tasa por derecho de participación, deberán presentar copia de la certificación de los servicios públicos de empleo de encontrarse en situación de desempleo, expedida durante el plazo de presentación de solicitudes.

- Quien abone la tasa por "Carné joven", deberá acompañar a la solicitud fotocopia del "Carné joven" expedido por el órgano competente de la Administración Regional.

- Las personas aspirantes que pertenezcan a familia numerosa de categoría general deberán presentar el título que lo acredite.

c. Documentación acreditativa de exenciones sobre las tasas aplicables:

- Las personas aspirantes con discapacidad deberán acreditar el grado de discapacidad mediante documento expedido por órgano competente, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad.

- Las personas aspirantes que pertenezcan a familia numerosa de categoría especial deberán presentar el título que lo acredite.

- Las personas aspirantes que ostenten la condición de víctimas del terrorismo deberán presentar documento expedido por el Ministerio del Interior que certifique esa condición, de conformidad con lo establecido en la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo.

- Las personas aspirantes que hayan sido víctimas de violencia de género deberán presentar documento firmado por la autoridad competente que acredite dicha condición, de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral frente a la violencia de género.

d. Documentación acreditativa de estar en condiciones para el desempeño de la plaza para aspirantes con discapacidad.

Asimismo, los aspirantes con discapacidad, a efectos de lo previsto en el artículo 29.4 del II Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Contratado Laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, deberán presentar certificación acreditativa de hallarse en



condiciones de desempeñar la plaza objeto de esta convocatoria, expedida por el IMAS u órgano equivalente.

e. Documentación acreditativa del nivel de idioma español.

Los aspirantes que no posean la nacionalidad española y el conocimiento del español no se deduzca de su origen, deberán adjuntar la correspondiente justificación documental de poseer alguno de los títulos o certificados que se indican a continuación:

- Diploma de español nivel B2 o superior, de conformidad con el Real Decreto 1137/2002, de 31 de octubre, por el que se regulan los diplomas de español como lengua extranjera, o certificación académica que acredite haber superado todas las pruebas para la obtención del mismo.

- Certificado de Nivel Avanzado o equivalente en español para extranjeros, expedidos por las Escuelas Oficiales de Idiomas.

- Título de Licenciado en Filología Hispánica, Románica o grado equivalente o certificación académica que acredite haber realizado todos los estudios conducentes a la obtención de alguno de dichos títulos.

- Certificado de haber superado la prueba de conocimiento de castellano en el mismo nivel o superior en convocatorias de procesos selectivos de esta Universidad.

- Título alegado para participar en la presente convocatoria emitido por el Estado español.

Aquellos aspirantes que tengan que acreditar el conocimiento del castellano y no adjunten alguno de los documentos justificativos señalados con anterioridad, deberán realizar la prueba de acreditación de conocimiento del castellano, cuyo procedimiento se detalla en el anexo II.

f. Justificación de méritos.

Presentar el currículum, conforme al modelo oficial que se adjunta a la presente resolución como anexo III, que se acompañará de la documentación acreditativa de los méritos alegados en el currículum.

Las instrucciones para la acreditación de méritos del currículum vitae en los concursos de profesorado contratado no permanente de la Universidad Politécnica de Cartagena están establecidas en el anexo III del Reglamento y criterios generales para las comisiones de contratación de plazas de profesor ayudante doctor, profesor asociado y para generación de bolsas de docentes de sustitución de la UPCT, aprobado en Consejo de Gobierno de 27 de julio de 2023 que se encuentra disponible en la dirección electrónica <https://lex.upct.es/download/275d3387-e412-480e-93b5-5aa616f21300>.

Dicha documentación se presentará numerada y ordenada conforme al listado contenido en el modelo oficial de currículum.

La Comisión no tendrá en cuenta la documentación acreditativa de los méritos presentada fuera del plazo de presentación de solicitudes.

La Comisión no valorará aquellos méritos que siendo alegados en el currículum no estén debidamente justificados. Tampoco serán valorados aquellos méritos que aun estando debidamente justificados no figuren relacionados en el modelo oficial de currículum.

Cuando la documentación a presentar sea la certificación académica, o copia de la misma, en la que consten las calificaciones obtenidas en las asignaturas



de la titulación con la que se concursa, incluida, en su caso, la relativa al primer ciclo que permite el acceso al segundo ciclo, quedarán eximidos de presentarla, aquellos aspirantes cuyos estudios contenidos en la certificación se hayan cursado, en su totalidad, en la Universidad Politécnica de Cartagena, siempre que así lo hagan constar en la solicitud y den su consentimiento.

Serán motivos de exclusión, entre otros, no acreditar de forma suficiente la posesión de los requisitos exigidos para la plaza convocada y presentar la solicitud fuera del plazo establecido.

3.6. El abono de la tasa por derecho de participación será el siguiente:

TIPO DE TASA	IMPORTE
Ordinaria	23,34 €
Carné joven	18,67 €
Desempleado	5,84 €
Familia numerosa general	5,84 €

El pago del importe de la tasa por derecho de participación se realizará dentro del plazo de presentación de solicitudes. En ningún caso la validación de datos en la página web y el pago de la tasa supondrá sustitución del trámite de presentación, en tiempo y forma, de la solicitud conforme al procedimiento indicado en esta base.

Tendrán la bonificación del 75 por 100 de la cuota, los que acrediten hallarse en situación de desempleo en el momento del devengo de la tasa, siempre que las prestaciones le beneficien directamente.

Tendrán una bonificación del 75 por 100 de la cuota, no acumulable a las anteriores, las personas que sean miembros de familias numerosas clasificadas en la categoría general.

Tendrán la bonificación del 20 por 100 de la cuota los que acrediten hallarse en posesión del "Carné Joven" expedido por el órgano competente de la Administración Regional.

Estarán exentas del pago de esta tasa las personas que acrediten cualquiera de las siguientes circunstancias:

- a) Ostentar un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento en el momento del devengo de la tasa.
- b) Pertenecer a familias numerosas clasificadas en la categoría especial conforme a la normativa vigente.
- c) Ostentar la condición de víctima del terrorismo legalmente reconocida.
- d) Ser o haber sido víctima de violencia de género.

La falta de pago de estos derechos durante el plazo de presentación de solicitudes no es subsanable y determinará la exclusión definitiva de la persona aspirante.

No procederá la devolución de los derechos por participación en procesos selectivos en los casos de exclusión por causa imputable al interesado.

3.7. Una vez cumplimentados los datos de la solicitud en la página web se liquidará la tasa en función de lo indicado por el aspirante. El pago de dicha liquidación, si no resulta exenta, se podrá realizar por TPV virtual (tarjeta de crédito o débito).

3.8 Una vez cumplimentada la solicitud, a través de la web, la presentación y proceso de registro de la solicitud se realizará necesariamente a través de la propia página web al finalizar el registro de la solicitud. Una vez presentada,



obtendrá un justificante de presentación de la solicitud con el sello electrónico de la Universidad Politécnica de Cartagena. El interesado podrá consultar en cualquier momento su solicitud en la Carpeta del Ciudadano, de la Sede Electrónica de la Universidad.

Si alguno de los interesados presentase su solicitud presencialmente, el órgano convocante requerirá al interesado para que la subsane a través de la presentación electrónica de la solicitud de inscripción en los procesos selectivos, en los términos del artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

3.9. En el caso de incidencia técnica a que se refiere el artículo 32.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que imposibilite el funcionamiento ordinario del sistema o aplicación que corresponda y hasta que aquella se solucione la Administración podrá determinar una ampliación de los plazos no vencidos. Tanto la incidencia técnica acontecida como la ampliación concreta del plazo no vencido deberán publicarse en la sede electrónica del órgano convocante.

3.10. Los documentos expedidos en el extranjero deberán ser expedidos por las autoridades competentes y legalizados cuando proceda. Los documentos deberán ir acompañados, en su caso, de su correspondiente traducción oficial al español.

Cuarta.- Listas de admitidos y excluidos.

4.1.- Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, en el plazo máximo de quince días hábiles, se publicará la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos. Esta relación, así como las causas de exclusión, se publicarán en el tablón oficial electrónico (TOE) de la Universidad Politécnica de Cartagena <https://tablon.upct.es/> y en la dirección electrónica <https://www.upct.es/convocatorias/actbolsaspdi/listado.php>.

4.2. Contra esta relación, los interesados podrán presentar reclamación ante el Rector en el plazo máximo de diez días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la publicación de la relación, para subsanar el defecto que haya motivado su exclusión u omisión de las relaciones de admitidos y excluidos. Los aspirantes que, dentro del plazo señalado, no subsanen la exclusión o aleguen la omisión, serán definitivamente excluidos del concurso.

4.3. Finalizado el plazo de reclamaciones y resueltas las mismas, el Rector dictará resolución aprobando la relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, que se publicará en la forma anteriormente establecida. Contra esta resolución se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante el órgano judicial competente, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente a la publicación de la resolución. Potestativamente, se podrá interponer recurso de reposición ante el Rector, en el plazo de un mes desde el día siguiente a su publicación. En este caso, no se podrá interponer el recurso contencioso-administrativo antes mencionado, hasta la resolución expresa o desestimación presunta del de reposición.

Quinta.- Publicaciones.

A los efectos previstos en el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, las comunicaciones y notificaciones a las que dé lugar la presente convocatoria se efectuarán mediante publicación del acto o resolución de que se trate en el TOE de la Universidad Politécnica de Cartagena (<https://tablon.upct.es/>).

Sexta.- Comisión de Contratación.

6.1.- Cada concurso será resuelto por una Comisión en la forma que establece en el reglamento citado en el punto 5 apartado f), de la base tercera de la convocatoria.



6.2.- Las actuaciones de la Comisión se someterán a lo establecido en el citado reglamento, y en lo no previsto en el mismo y en esta convocatoria, se regirá por las disposiciones contenidas para los órganos colegiados en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

6.3.- Los miembros de la Comisión serán nombrados en la Resolución con la relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos a que se refiere la base cuarta, punto 3 de la convocatoria.

Séptima.- Baremo.

7.1.- El baremo se ajustará a los criterios establecidos en el reglamento citado en el punto 5 apartado f), de la base tercera de la convocatoria. La Comisión será competente para resolver las dudas que puedan surgir en relación con la aplicación e interpretación del baremo.

7.2.- De conformidad con el apartado 4 del artículo 29 del II Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Contratado Laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en los procesos selectivos se favorecerá a las personas con discapacidad que se hallen en condiciones de desempeñar la plaza objeto de la presente convocatoria, mediante la aplicación del coeficiente 1,05 en los distintos baremos.

Octava.- Procedimiento de selección.

8.1.- La Comisión de Contratación tendrá en cuenta en primer lugar la preferencia establecida en el artículo 8 del reglamento citado en el punto 5 apartado f), de la base tercera de la convocatoria, para los profesores acreditados en ámbitos de conocimiento relacionados con el perfil de la plaza.

8.2.- Cumplimentado lo anterior, el procedimiento de selección consistirá exclusivamente en la valoración de los méritos alegados y acreditados por los concursantes, en aplicación del baremo correspondiente. La plaza podrá quedar desierta a juicio de la Comisión, si ningún concursante reúne méritos suficientes.

Novena.- Resolución del concurso y reclamaciones contra la propuesta de la Comisión y recursos.

9.1. Una vez publicada la lista definitiva de candidatos, la Comisión deberá, en la sesión de constitución, establecer los criterios específicos de aplicación del baremo, que deberán quedar reflejados expresamente en el acta de dicha sesión. El acta se publicará en el Tablón Oficial Electrónico de la Universidad, con el fin de que los candidatos puedan conocer los criterios específicos que serán de aplicación.

9.2. En una segunda sesión de la Comisión, que se celebrará al menos, cinco días hábiles después de la sesión de constitución de la misma se realizará la selección y la propuesta de constitución de la bolsa.

9.3. La Comisión elevará al Rector la propuesta en la que se relacionarán los candidatos por orden de preferencia. La Comisión podrá no incluir a alguno de los candidatos en la propuesta si, a su juicio, los candidatos no reúnen los méritos suficientes.

La propuesta de la Comisión, junto con el acta, que deberá recoger la valoración individualizada de cada uno de los candidatos con indicación de la puntuación obtenida en cada uno de los bloques a que se hace referencia en el reglamento citado en el punto 5 apartado f), de la base tercera de la convocatoria, se publicará en el Tablón Oficial Electrónico de la Universidad, <https://tablon.upct.es/> y en la dirección electrónica indicada en la base 4.1.



9.4. Contra la propuesta de la Comisión, los candidatos podrán interponer reclamación ante el Rector en el plazo máximo de diez días hábiles, a contar desde el día siguiente a su publicación.

La reclamación será valorada por la Comisión de Reclamaciones y ratificará o no la propuesta de la Comisión de Contratación, dando traslado de su propuesta de resolución a el Rector, la cual será vinculante.

9.5. El Rector dictará resolución aprobando el resultado del proceso selectivo, en atención a la valoración definitiva de los méritos. En el supuesto de que se hubiesen presentado reclamaciones, la resolución rectoral resolverá las mismas, de acuerdo con la propuesta de la Comisión de Reclamaciones.

La resolución rectoral resolviendo el proceso selectivo se publicará en el Tablón Oficial Electrónico de la Universidad, surtiendo los efectos de la notificación, en virtud de lo dispuesto en el artículo 45.1 b) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

9.6. La resolución del Rector pone fin a la vía administrativa y, al amparo del artículo 123.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, contra la misma cabe interponer recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano en el plazo de un mes contado desde el día siguiente de la fecha de la publicación en el Tablón Oficial Electrónico de la Universidad, o, en su caso, recurso contencioso-administrativo ante el órgano de la jurisdicción contencioso-administrativa que corresponda en el plazo de dos meses contado desde el día siguiente de la fecha de la publicación en el Tablón Oficial Electrónico de la Universidad.

Décima.- Formalización de los contratos y duración del concurso.

10.1.- Publicada la resolución aprobando la bolsa de docentes de sustitución, se podrá contratar a docentes de sustitución previa presentación, por parte de la persona seleccionada, en un plazo máximo de cuatro días hábiles, de los siguientes documentos:

a) Copia del documento nacional de identidad. Para los que no tengan la nacionalidad española: Copia del documento que acredite su nacionalidad o pasaporte, así como, en su caso, los documentos que acrediten el vínculo de parentesco y el hecho de vivir a expensas o de estar a cargo de la persona nacional de otro Estado con la que se tenga dicho vínculo. Asimismo, se ha de presentar declaración jurada o promesa de tal persona de que no existe separación de derecho de su cónyuge y, en su caso, del hecho de que la persona aspirante vive a sus expensas o están a su cargo. Los documentos indicados se presentarán traducidos al español, que será la lengua oficial en la que se realizará el desarrollo de las pruebas selectivas.

- b) Título exigido en la convocatoria, especificado en la base 2.
- c) Certificado médico oficial, acreditativo de poseer la capacidad funcional para el desarrollo de las tareas.
- d) Una fotografía tamaño carnet.
- e) Impresos cumplimentados y firmados, disponibles en la página web:
https://www.upct.es/recursos_humanos/secciones2.php?id_categoria=20&op=2
 - Datos personales y declaración de actividades
 - Modelo 145: Retenciones sobre rendimientos del trabajo



En el caso de no presentarse la documentación en el plazo referido, se entenderá que renuncia a sus derechos, salvo casos de fuerza mayor, libremente apreciados por el Rector.

10.2.- En los casos de renuncia o cualquier otra causa que impida la contratación de la persona seleccionada, se procederá al nombramiento de la siguiente más valorada, si la comisión así lo hubiese acordado, salvo lo dispuesto en los artículos 10 y 11 del Reglamento regulador de las bolsas de docentes de sustitución de la Universidad Politécnica de Cartagena.

10.3.- El plazo máximo para resolver el concurso no podrá exceder de seis meses, a contar desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

10.4. Cada bolsa de personal docente de sustitución tendrá una vigencia de, al menos, dos años desde el momento en el que ésta haya sido constituida, excepto en el caso de que no exista la posibilidad de cubrir una vacante o ausencia con el personal de la bolsa, en cuyo caso se podrá constituir nueva bolsa antes del transcurso del plazo de dos años. La vigencia máxima será de cuatro años.

Decimoprimera.- Incompatibilidades.

El personal docente objeto de esta convocatoria estará sujeto a lo previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y en sus normas de desarrollo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 60 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

Decimosegunda.- Referencias de género.

Todas las referencias contenidas en esta convocatoria en género masculino se entenderán realizadas también al género femenino.

Decimotercera.- Plazo de disponibilidad de la información.

Toda la información sobre este proceso selectivo estará disponible durante un plazo de cinco años en la página web de la Universidad. El plazo se empieza a contar desde la fecha de constitución de la bolsa de trabajo.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.4 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, la presente Resolución pone fin a la vía administrativa y, al amparo del artículo 123.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, contra la misma cabe interponer recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente de la fecha de la publicación de la presente Resolución, o en su caso recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado Contencioso Administrativo en el plazo de dos meses, contando desde el día siguiente de la fecha de la publicación de la presente Resolución.

Cartagena, 6 de octubre de 2025.—La Vicerrectora de Profesorado y Docencia, por delegación de competencias del Rector, por Resolución R-737/25, de 30 de julio (BORM 09-08- 2025), María Carmen Ruiz Abellón.



Anexo I

Código:	25DS04
Área:	Proyectos Arquitectónicos
Departamento:	Arquitectura y Tecnología de la Edificación
Bolsa:	Docentes de sustitución
Perfil:	Docencia: Asignaturas del área Título preferente: Arquitecto o máster habilitante para ejercer la profesión de arquitecto superior.
Código:	25DS05
Área:	Expresión Gráfica en la Ingeniería
Departamento:	Estructuras, Construcción y Expresión Gráfica
Bolsa:	Docentes de sustitución
Perfil:	Docencia: Asignaturas del área Título preferente: Ingeniero Industrial / Máster en Ingeniería Industrial.



Anexo II

Prueba de acreditación de conocimiento del castellano.

1.- Acreditación de conocimiento del castellano.

Con carácter previo a la realización del proceso selectivo, los aspirantes que no posean la nacionalidad española deberán acreditar el conocimiento adecuado del castellano mediante la realización de una prueba en la que se comprobará si posee un nivel adecuado de comprensión y expresión oral y escrita de esta lengua.

Estarán exentos de la realización de la citada prueba los siguientes aspirantes:

- Los nacionales de un Estado cuyo idioma oficial sea el castellano.
- Los que hayan justificado estar en posesión de alguno de los títulos a que se refiere el punto 5 apartado e) de la base tercera de la presente Resolución.
- Los aspirantes que hayan prestado servicios en cualquier Administración Pública española durante al menos un año.

2.- Designación del Tribunal.

La prueba de valoración de conocimiento del castellano se realizará por un Tribunal, compuesto por tres empleados públicos de la Universidad competentes en la materia, que será designado por la Gerencia de La Universidad.

3.- Contenido de la prueba de castellano.

El contenido de la prueba de acreditación de conocimiento del castellano se ajustará a lo dispuesto en el art. 3.4 del Real Decreto 1137/2002, de 31 de octubre, por el que se regulan los diplomas de español como lengua extranjera y se adecuará a las siguientes características:

NIVEL B2

a) Prueba de expresión e interacción oral (30 minutos). El candidato dispondrá de 20 minutos para la preparación de la intervención oral y consta de dos partes:

- Tarea 1: el candidato deberá hablar durante 3 o 4 minutos de las ventajas e inconvenientes de una serie de soluciones que se proponen para un determinado problema.
- Tarea 2: el candidato conversará con el entrevistador sobre el tema en cuestión durante 6 o 7 minutos.

b) Prueba de comprensión de lectura (30 minutos). El candidato deberá leer un texto y responder seleccionando la respuesta correcta.



c) Prueba de expresión e interacción escrita (45 minutos). El candidato deberá redactar un texto de entre 150 y 180 palabras en el que se deberán desarrollar los puntos indicados.

d) Prueba de comprensión auditiva (aprox. 20 minutos). El candidato deberá escuchar una audición dos veces y seleccionar las respuestas correctas.

4.- Lugar y fecha de la realización de la prueba de castellano.

El lugar y fecha de celebración de la prueba de conocimiento de castellano, se indicará en la Resolución por la que se publica la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos.

5.- Valoración de la prueba de castellano.

La prueba se calificará como “apto” o “no apto”, siendo necesario obtener la valoración de “apto” para poder realizar el procedimiento selectivo. Una vez concluida y calificada la prueba, se publicará Resolución del Tribunal con los resultados obtenidos, en el TOE.

Contra esta Resolución se podrá interponer reclamación en el plazo de cuarenta y ocho horas, que será resuelta por el Tribunal. El Rector dictará Resolución aprobando el resultado definitivo de la prueba de conocimiento del castellano, que se publicará en el TOE. Contra dicha Resolución se podrá interponer recurso potestativo de reposición.



Anexo III

CURRICULO PARA CONCURSO A PLAZAS Y BOLSAS DE PERSONAL DOCENTE

DATOS PERSONALES			
Primer apellido	Segundo apellido	Nombre	NIF
DATOS DE LA PLAZA			
Código de la plaza	Área de Conocimiento		

En cada apartado se podrán añadir tantas filas como sean necesarias.

FORMACIÓN ACADÉMICA								
A1	Nota media de diplomatura, ingeniería técnica, arquitectura técnica, 4 primeros cursos del grado o 3 primeros cursos de licenciatura, ingeniería o arquitectura del título con el que se concursa.							
<table border="1"><tr><td>Título con el que se concursa:</td></tr><tr><td></td></tr><tr><td>Nota media:</td></tr><tr><td></td></tr></table>				Título con el que se concursa:		Nota media:		
Título con el que se concursa:								
Nota media:								
A2	Nota media de los 2 últimos cursos de licenciatura, ingeniería o arquitectura del título con el que se concursa (caso de titulaciones de 6 cursos, los 3 últimos).							
<table border="1"><tr><td>Título con el que se concursa:</td></tr><tr><td></td></tr><tr><td>Nota media:</td></tr><tr><td></td></tr></table>				Título con el que se concursa:		Nota media:		
Título con el que se concursa:								
Nota media:								
A3	Nota media de máster universitario oficial del título con el que se concursa. En el caso de candidatos que accedan al concurso con títulos de Licenciatura, Ingeniería o Arquitectura, los títulos de Máster Universitario se considerarán títulos adicionales. (Apartado A5).							
<table border="1"><tr><td>Título con el que se concursa:</td></tr><tr><td></td></tr><tr><td>Nota media:</td></tr><tr><td></td></tr></table>				Título con el que se concursa:		Nota media:		
Título con el que se concursa:								
Nota media:								
A4	Nota de las asignaturas relevantes para el perfil entre las asignaturas incluidas en los apartados A1, A2 y A3, incluyendo trabajos fin de grado y máster, así como los proyectos fin de carrera y en su caso, asignaturas cursadas para adaptación al título de Grado.							
<table border="1"><tr><td>Asignatura:</td></tr><tr><td>Calificación:</td></tr><tr><td>Créditos:</td></tr><tr><td>Título trabajo fin de grado o máster o proyecto fin de carrera:</td></tr><tr><td></td></tr></table>				Asignatura:	Calificación:	Créditos:	Título trabajo fin de grado o máster o proyecto fin de carrera:	
Asignatura:								
Calificación:								
Créditos:								
Título trabajo fin de grado o máster o proyecto fin de carrera:								



	Calificación:	
A5	Título universitario oficial adicional al que se utiliza para presentarse al concurso. En el caso de títulos dobles o conjuntos, sólo se computará el número de créditos adicionales sobre los 240 ECTS del título con el que se concursa.	
	Título:	
A6	Premio Extraordinario de Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura, Diplomatura, Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica, Grado o Máster.	
	Título en la que se ha obtenido el premio:	
A7	Premio nacional Fin de Carrera / Fin de Estudios.	
	Título con la que se obtuvo el premio:	
A8	Título de Doctor.	
	Título del programa de doctorado:	
	Nota media:	
A9	Mención de doctor europeo o internacional.	
	Tipo de mención de la tesis:	
	Universidad:	
	Meses:	
A10	Premio extraordinario de doctorado.	
	Universidad:	
	Título del programa de doctorado:	
A11	Máster no oficial, cursos de especialista universitario y otros cursos con duración superior a 25 horas.	
	Título:	
	Duración en horas:	
	Centro:	
A12	Competencia lingüística en idioma extranjero.	
	Idioma:	
	Nivel:	
A13	Becas FPU y FPI.	
	Tipo de beca:	
	Duración de la beca en años:	
A14	Otras becas para postgraduados no postdoctorales.	
	Tipo de beca:	



	Duración de la beca en años:	
A15	Estancias predoctorales en centros de I+D de reconocido prestigio y realizando un trabajo relevante para el perfil de la plaza (mínimo 4 semanas):	
	Trabajo realizado:	
	Centro:	
	Duración de la estancia en meses:	
EXPERIENCIA DOCENTE		
B1	Créditos impartidos en asignaturas relevantes al perfil en títulos universitarios oficiales en universidades públicas y centros adscritos de titularidad pública	
	Asignatura:	
	Créditos:	
	Título:	
	Universidad:	
B2	Créditos impartidos en asignaturas afines al perfil en títulos universitarios oficiales en universidades públicas y centros adscritos de titularidad pública.	
	Asignatura:	
	Créditos:	
	Título:	
	Universidad:	
B3	Créditos impartidos en asignaturas relevantes al perfil en títulos universitarios oficiales en universidades privadas y centros adscritos de titularidad privada.	
	Asignatura:	
	Créditos:	
	Título:	
	Universidad:	
B4	Créditos impartidos en asignaturas afines al perfil en títulos universitarios oficiales en universidades privadas y centros adscritos de titularidad privada.	
	Asignatura:	
	Créditos:	
	Título:	
	Universidad:	
B5	Docencia impartida en Centros Oficiales en materias relevantes para el perfil en niveles no universitarios.	
	Asignatura:	
	Centro:	



	Título:	
	Cursos impartidos:	
B6	Docencia impartida en Centros Oficiales en materias afines al perfil en niveles no universitarios.	
	Asignatura:	
	Centro:	
	Título:	
	Cursos impartidos:	
B7	Dirección de Proyectos fin de carrera, trabajos fin de grado/máster en temáticas relevantes para el perfil	
	Título del proyecto:	
	Tipo de proyecto:	
	Número de créditos	
	PFC/TFE:	
	Codirectores:	
B8	Dirección de Proyectos fin de carrera, trabajos fin de grado/máster en temáticas afines al perfil.	
	Título del Proyecto:	
	Tipo de proyecto:	
	Número de créditos	
	PFC/TFE:	
	Codirectores:	
B9	Libros en editoriales de reconocido prestigio.	
	Título del libro:	
	Número de autores:	
	Editorial:	
B10	Capítulos de libros de investigación en editoriales de reconocido prestigio.	
	Título del libro:	
	Título del capítulo:	
	Número de autores:	
	Editorial:	
B11	Cursos de formación docente, participación en proyectos de innovación docente, premios de investigación y docentes.	
	Descripción:	
EXPERIENCIA INVESTIGADORA		
C1	Becas y contratos postdoctorales en convocatorias competitivas.	
	Tipo de beca o contrato:	
	Duración de la beca o contrato en años:	



C2	Estancias postdoctorales en centros de I+D de reconocido prestigio y realizando un trabajo relacionado con el perfil de la plaza (mínimo 4 semanas):
	Centro: _____
	Duración de la estancia en meses: _____
C3	Comunicaciones y conferencias relevantes para el perfil, en congresos con proceso de revisión.
	Título de la comunicación: _____
	Nombre del congreso: _____
	Número de autores: _____
C4	Comunicaciones y conferencias afines para el perfil, en congresos con proceso de revisión.
	Título de la comunicación: _____
	Nombre del congreso: _____
	Número de autores: _____
C5	Trabajos de investigación relevantes para el perfil de la plaza, en publicaciones de reconocida validez incluidas en listados internacionales (Journal Citation Reports o Scimago Journal Rank).
	Título: _____
	Revista: _____
	Número de autores: _____
	Área JCR: _____
	Cuartil: _____
C6	Trabajos de investigación afines con el perfil de la plaza, en publicaciones de reconocida validez incluidas en listados internacionales (Journal Citation Reports o Scimago Journal Rank).
	Título: _____
	Revista: _____
	Número de autores: _____
	Área JCR: _____
	Cuartil: _____
C7	Proyectos de investigación obtenidos en Universidades y Organismos públicos de Investigación en convocatorias competitivas.
	Título del proyecto: _____
	Entidad financiadora: _____
	Cuantía de la financiación: _____
	Número de investigadores: _____
C8	Contratos suscritos por Universidades y Organismos Públicos de Investigación con entidades externas de acuerdo con el artículo 60 de la LOSU.
	Trabajo realizado: _____
	Título del contrato: _____



	Entidad contratante:		
	Cuantía de la financiación:		
	Número de investigadores:		
C9	Patentes internacionales.		
	Título de la patente:		
	Número de autores:		
C10	Patentes nacionales.		
	Título de la patente:		
	Número de autores:		
C11	Modelos de utilidad		
	Descripción:		
	Número de autores:		
ACTIVIDAD PROFESIONAL AJENA A LA UNIVERSIDAD			
D	Actividad profesional relevante para el perfil.		
	Puesto ocupado:		
	Organización:		
	Duración en años:		
MÉRITO PREFERENTE			
E	Estar acreditado a la figura de Profesor Ayudante Doctor o superior en el ámbito de conocimiento de la plaza.		

La persona firmante declara que es cierta la información consignada en este currículum asumiendo en caso contrario las responsabilidades que pudieran derivarse de las inexactitudes que consten en el mismo.



I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

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

**4923 Resolución Rectoral de la Universidad Politécnica de Cartagena,
por la que se convoca, concurso público para la provisión de
plazas de personal docente e investigador contratado.**

En el ejercicio de las atribuciones conferidas por la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario y por el Decreto 160/2021, de 5 de agosto, del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (BORM de 7 de agosto de 2021), por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad Politécnica de Cartagena, este Rectorado, conforme al acuerdo de Consejo de Gobierno de 24 de septiembre de 2025,

Resuelve:

Convocar concurso público para la provisión de las plazas de personal docente e investigador contratado que se detallan en el anexo I que se adjunta a la presente Resolución, de acuerdo con las siguientes

Bases:

Primera.- Normas generales.

Los concursos se regirán por lo dispuesto en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, en el Decreto 197/2017, de 5 de julio, de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, sobre el régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado laboral de las Universidades Públicas de la Región de Murcia, en el II Convenio Colectivo del personal docente e investigador contratado laboral de las Universidades Públicas de la Región de Murcia, en los Estatutos de la Universidad Politécnica de Cartagena, por el Reglamento y criterios generales para las comisiones de contratación de plazas de profesor ayudante doctor, profesor asociado y para generación de bolsas de docentes de sustitución de la UPCT, por acuerdo de Consejo de Gobierno de 27 de julio de 2023 y lo dispuesto en la presente convocatoria y supletoriamente por las demás normas de derecho administrativo que le sean de aplicación. Con carácter general se tramitarán independientemente cada uno de los concursos convocados.

Segunda.- Requisitos.

2.1.- Requisitos generales:

a) Poseer la nacionalidad española, o la nacionalidad de alguno de los demás Estados miembros de la Unión Europea.

También podrán participar cualquiera que sea su nacionalidad, el cónyuge, de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho y sus descendientes y los



de su cónyuge, siempre que no estén separados de derecho, sean menores de veintiún años o mayores de dicha edad que vivan a sus expensas.

Igualmente podrán participar las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, en los términos definidos por la legislación de la Unión Europea.

Asimismo, podrán participar los extranjeros que, no estando incluidos en los párrafos anteriores, tengan residencia legal en España, siendo titulares de los documentos que les habilite para residir y a poder acceder sin limitaciones al mercado laboral.

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

c) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas correspondientes a profesor de universidad.

d) Poseer un conocimiento adecuado del castellano. En su caso, se podrá exigir la superación de una prueba que lo acredite.

e) No haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.

f) Haber abonado la tasa por derechos de participación establecidos en la presente convocatoria o acreditar la exención del pago o bonificación.

2.2.- Requisitos específicos:

Además de los requisitos generales comunes, los aspirantes al concurso deberán reunir las condiciones académicas específicas que se indican.

Para las plazas de Profesor Asociado:

a) Estar en posesión del título de Licenciado, Arquitecto, Ingeniero o Graduado Universitario conforme a la nueva estructura de las enseñanzas universitarias establecida en el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre. En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero se deberá estar en posesión de la credencial que acredite su homologación o declaración de equivalencia.

b) Ejercer la actividad principal fuera del ámbito académico universitario como especialista o profesional de reconocida competencia.

La actividad será aquella para la que capacite el título académico exigido en las bases de la convocatoria.

El ejercicio de la actividad deberá mantenerse a la fecha de inicio del contrato y durante todo el periodo de duración del mismo.

La concurrencia de los requisitos generales y específicos deberá estar referida a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse hasta el momento de la firma del contrato.

Los documentos presentados que estén redactados en idioma diferente al castellano, deberán ir acompañados de la correspondiente traducción jurada.

Tercera.- Presentación de solicitudes.

3.1.- Quienes deseen participar en esta convocatoria, deberán hacerlo presentando la solicitud a través de la sede electrónica de la Universidad Politécnica de Cartagena en la siguiente dirección <https://sede.upct.es/tramites> y acceder al trámite denominado "Participación en procesos selectivos" y seguir las instrucciones.



3.2.- El plazo de presentación de solicitudes será de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de la presente convocatoria en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

3.3. Para poder cumplimentar la solicitud es necesario identificarse por alguno de estos medios:

- Con certificado electrónico reconocido por la Universidad. Los certificados admitidos por la Universidad Politécnica de Cartagena se encuentran disponibles en la siguiente dirección: <https://sedeaplicaciones.minetur.gob.es/Prestadores/>

- Con cl@ve, para aquellos usuarios que estén registrados en el sistema de identidad electrónica cl@ve.

- Con usuario y contraseña, conforme a las indicaciones recogidas en la sección de Preguntas Frecuentes de la Sede Electrónica.

3.4.- Los aspirantes con discapacidad deberán hacerlo constar en la solicitud.

3.5.- Documentación: A la solicitud se adjuntará la siguiente documentación:

a. Documentación acreditativa de requisitos académicos.

- Copia del título académico exigido en la letra a) del apartado 2 de la base segunda de la convocatoria. En caso de encontrarse en trámite de expedición deberá presentarse, como documento sustitutorio, certificación de la Universidad correspondiente. En las titulaciones extranjeras, deberá acreditarse la homologación correspondiente del Ministerio de Educación o la equivalencia.

- b. Documentación acreditativa de requisitos profesionales, para las plazas de Profesor Asociado:

- Si es empleado público:

- Hoja de servicios actualizada, expedida por el servicio de personal del organismo correspondiente.

- Si realiza una actividad por cuenta ajena:

- Informe de vida laboral actualizado, expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social, acompañado de copia de contrato del trabajo que está desempeñando en el momento de participar en el proceso selectivo y certificado de la actividad o funciones que realiza expedido por el responsable de la empresa, centro o institución.

- Si realiza una actividad por cuenta propia:

- Informe de vida laboral actualizado, expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social, acompañado de una declaración jurada haciendo constar el tipo de actividad que realiza, aportando además cualquiera de los tres documentos que se indican a continuación:

- Certificado actualizado del Impuesto de Actividades Económicas (IAE).
 - Certificación actualizada del último pago trimestral del IRPF.
 - Certificaciones actualizadas de abono de IVA.

En el supuesto de que para la actividad profesional que se está ejerciendo no resulte obligatoria el alta en ninguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, se deberá presentar certificación del colegio profesional correspondiente actualizada que acredite estar en activo en el ejercicio de la actividad profesional.

La fecha de expedición del documento acreditativo será como máximo de los tres meses anteriores al fin del plazo de presentación de solicitudes de la convocatoria



c. Documentación acreditativa de beneficios sobre las tasas aplicables.

- Las personas aspirantes que acrediten bonificaciones por "desempleo" de la tasa por derecho de participación, deberán presentar copia de la certificación de los servicios públicos de empleo de encontrarse en situación de desempleo, expedida durante el plazo de presentación de solicitudes.

- Quien abone la tasa por "Carné joven", deberá acompañar a la solicitud fotocopia del "Carné joven" expedido por el órgano competente de la Administración Regional.

- Las personas aspirantes que pertenezcan a familia numerosa de categoría general deberán presentar el título que lo acredite.

d. Documentación acreditativa de exenciones sobre las tasas aplicables:

- Las personas aspirantes con discapacidad deberán acreditar el grado de discapacidad mediante documento expedido por órgano competente, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad.

- Las personas aspirantes que pertenezcan a familia numerosa de categoría especial deberán presentar el título que lo acredite.

- Las personas aspirantes que ostenten la condición de víctimas del terrorismo deberán presentar documento expedido por el Ministerio del Interior que certifique esa condición, de conformidad con lo establecido en la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo.

- Las personas aspirantes que hayan sido víctimas de violencia de género deberán presentar documento firmado por la autoridad competente que acredite dicha condición, de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral frente a la violencia de género.

e. Documentación acreditativa de estar en condiciones para el desempeño de la plaza para aspirantes con discapacidad.

Asimismo, los aspirantes con discapacidad, a efectos de lo previsto en el artículo 29.4 del II Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Contratado Laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, deberán presentar certificación acreditativa de hallarse en condiciones de desempeñar la plaza objeto de esta convocatoria, expedida por el IMAS u órgano equivalente.

f. Documentación acreditativa del nivel de idioma español.

Los aspirantes que no posean la nacionalidad española y el conocimiento del español no se deduzca de su origen, deberán adjuntar la correspondiente justificación documental de poseer alguno de los títulos o certificados que se indican a continuación:

- Diploma de español nivel B2 o superior, de conformidad con el Real Decreto 1137/2002, de 31 de octubre, por el que se regulan los diplomas de español como lengua extranjera, o certificación académica que acredite haber superado todas las pruebas para la obtención del mismo.

- Certificado de Nivel Avanzado o equivalente en español para extranjeros, expedidos por las Escuelas Oficiales de Idiomas.



- Título de Licenciado en Filología Hispánica, Románica o grado equivalente o certificación académica que acredite haber realizado todos los estudios conducentes a la obtención de alguno de dichos títulos.

- Certificado de haber superado la prueba de conocimiento de castellano en el mismo nivel o superior en convocatorias de procesos selectivos de esta Universidad.

- Título alegado para participar en la presente convocatoria emitido por el Estado español.

Aquellos aspirantes que tengan que acreditar el conocimiento del castellano y no adjunten alguno de los documentos justificativos señalados con anterioridad, deberán realizar la prueba de acreditación de conocimiento del castellano, cuyo procedimiento se detalla en el anexo II.

g. Justificación de méritos.

Presentar el currículum, conforme al modelo oficial que se adjunta a la presente resolución como anexo III, que se acompañará de la documentación acreditativa de los méritos alegados en el currículum. Las instrucciones para la acreditación de méritos del currículum vitae en los concursos de profesorado contratado no permanente de la Universidad Politécnica de Cartagena están establecidas en el anexo III del Reglamento y criterios generales para las comisiones de contratación de plazas de profesor ayudante doctor, profesor asociado y para generación de bolsas de docentes de sustitución de la UPCT, aprobado en Consejo de Gobierno de 27 de julio de 2023 que se encuentra disponible en la dirección electrónica <https://lex.upct.es/download/275d3387-e412-480e-93b5-5aa616f21300>.

Dicha documentación se presentará numerada y ordenada conforme al listado contenido en el modelo oficial de currículum.

La Comisión no tendrá en cuenta la documentación acreditativa de los méritos presentada fuera del plazo de presentación de solicitudes.

La Comisión no valorará aquellos méritos que siendo alegados en el currículum no estén debidamente justificados. Tampoco serán valorados aquellos méritos que aun estando debidamente justificados no figuren relacionados en el modelo oficial de currículum.

Serán motivos de exclusión, entre otros, no acreditar de forma suficiente la posesión de los requisitos exigidos para la plaza convocada y presentar la solicitud fuera del plazo establecido

3.6. El abono de la tasa por la tasa por derechos de participación será el siguiente:

TIPO DE TASA	IMPORTE
Ordinaria	23,34 €
Carné joven	18,67 €
Desempleado	5,84 €
Familia numerosa general	5,84 €

El pago del importe de la tasa de los derechos de examen se realizará dentro del plazo de presentación de solicitudes. En ningún caso la validación de datos en la página web y el pago de la tasa supondrá sustitución del trámite de presentación, en tiempo y forma, de la solicitud conforme al procedimiento indicado en esta base.



Tendrán la bonificación del 75 por 100 de la cuota, los que acrediten hallarse en situación de desempleo en el momento del devengo de la tasa, siempre que las prestaciones le beneficien directamente.

Tendrán una bonificación del 75 por 100 de la cuota, no acumulable a las anteriores, las personas que sean miembros de familias numerosas clasificadas en la categoría general.

Tendrán la bonificación del 20 por 100 de la cuota los que acrediten hallarse en posesión del "Carné Joven" expedido por el órgano competente de la Administración Regional.

Estarán exentas del pago de esta tasa las personas que acrediten cualquiera de las siguientes circunstancias:

- a) Ostentar un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento en el momento del devengo de la tasa.
- b) Pertener a familias numerosas clasificadas en la categoría especial conforme a la normativa vigente.
- c) Ostentar la condición de víctima del terrorismo legalmente reconocida.
- d) Ser o haber sido víctima de violencia de género.

La falta de pago de estos derechos durante el plazo de presentación de solicitudes no es subsanable y determinará la exclusión definitiva de la persona aspirante.

No procederá la devolución de los derechos por participación en procesos selectivos en los casos de exclusión por causa imputable al interesado.

3.7. Una vez cumplimentados los datos de la solicitud en la página web se liquidará la tasa en función de lo indicado por el aspirante. El pago de dicha liquidación, si no resulta exenta, se podrá realizar por TPV virtual (tarjeta de crédito o débito).

3.8. Una vez cumplimentada la solicitud, a través de la web, la presentación y proceso de registro de la solicitud se realizará necesariamente a través de la propia página web al finalizar el registro de la solicitud. Una vez presentada, obtendrá un justificante de presentación de la solicitud con el sello electrónico de la Universidad Politécnica de Cartagena. El interesado podrá consultar en cualquier momento su solicitud en la Carpeta del Ciudadano, de la Sede Electrónica de la Universidad.

En el caso de que alguna solicitud se presente presencialmente, el órgano convocante requerirá a la persona interesada para que la subsane a través de la presentación electrónica de la solicitud de inscripción en los procesos selectivos, en los términos del artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

3.9. En el caso de incidencia técnica a que se refiere el artículo 32.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que imposibilite el funcionamiento ordinario del sistema o aplicación que corresponda y hasta que aquella se solucione la Administración podrá determinar una ampliación de los plazos no vencidos. Tanto la incidencia técnica acaecida como la ampliación concreta del plazo no vencido deberán publicarse en la sede electrónica del órgano convocante.

3.10. Los documentos expedidos en el extranjero deberán ser expedidos por las autoridades competentes y legalizados cuando proceda. Los documentos deberán ir acompañados, en su caso, de su correspondiente traducción oficial al español.



Cuarta.- Listas de admitidos y excluidos.

4.1.- Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, en el plazo máximo de quince días hábiles, se publicará la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos. Esta relación, así como las causas de exclusión, se publicarán en el tablón oficial electrónico de la Universidad Politécnica de Cartagena <https://tablon.upct.es/> y en la dirección electrónica https://www.upct.es/convocatorias/actpdi/listado.php?id_cat=2.

4.2. Contra esta relación, los interesados podrán presentar reclamación ante el Rector en el plazo máximo de diez días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la publicación de la relación, para subsanar el defecto que haya motivado su exclusión u omisión de las relaciones de admitidos y excluidos. Los aspirantes que, dentro del plazo señalado, no subsanen la exclusión o aleguen la omisión, serán definitivamente excluidos del concurso.

4.3. Finalizado el plazo de reclamaciones y resueltas las mismas, el Rector, dictará resolución aprobando la relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, que se publicará en la forma anteriormente establecida. Contra esta resolución se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante el órgano judicial competente, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente a la publicación de la resolución. Potestativamente, se podrá interponer recurso de reposición ante el Rector, en el plazo de un mes desde el día siguiente a su publicación. En este caso, no se podrá interponer el recurso contencioso-administrativo antes mencionado, hasta la resolución expresa o desestimación presunta del de reposición.

Quinta.- Publicaciones.

A los efectos previstos en el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, las comunicaciones y notificaciones a las que dé lugar la presente convocatoria se efectuarán mediante publicación del acto o resolución de que se trate en el tablón oficial electrónico de la Universidad Politécnica de Cartagena (<https://tablon.upct.es/>).

Sexta.- Comisión de Contratación.

6.1.- Cada concurso será resuelto por una Comisión en la forma que establece el reglamento citado en el punto 5 apartado g), de la base tercera de la convocatoria.

6.2.- Las actuaciones de la Comisión se someterán a lo establecido en el citado reglamento y en lo no previsto en el mismo y en esta convocatoria, se regirá por las disposiciones contenidas para los órganos colegiados en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

6.3.- Los miembros de la Comisión de Contratación serán nombrados en la Resolución con la relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos a que se refiere la base cuarta, punto 3 de la convocatoria.

Séptima.- Baremo.

7.1.- El baremo se ajustará a los criterios establecidos en el reglamento citado en el punto 5 apartado g), de la base tercera de la convocatoria. La Comisión será competente para resolver las dudas que puedan surgir en relación con la aplicación e interpretación del baremo.

7.2.- De conformidad con el apartado 4 del artículo 29 del II Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Contratado Laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en los



procesos selectivos se favorecerá a las personas con discapacidad, en condiciones de desempeñar la plaza certificado por el IMAS o por el órgano equivalente de otra comunidad Autónoma, mediante la aplicación del coeficiente 1.05 en los distintos baremos.

Octava.- Procedimiento de selección.

El procedimiento de selección consistirá exclusivamente en la valoración de los méritos alegados y acreditados por los concursantes, en aplicación del baremo correspondiente. La plaza podrá quedar desierta a juicio de la Comisión, si ningún concursante reúne méritos suficientes.

Novena.- Resolución del concurso y reclamaciones contra la propuesta de la Comisión y recursos.

9.1. Una vez publicada la lista definitiva de candidatos, la Comisión deberá, en la sesión de constitución, establecer los criterios específicos de aplicación del baremo, que deberán quedar reflejados expresamente en el acta de dicha sesión. El acta se publicará en el Tablón Oficial Electrónico de la Universidad, con el fin de que los candidatos puedan conocer los criterios específicos que serán de aplicación.

9.2. En una segunda sesión de la Comisión, que se celebrará al menos, cinco días hábiles después de la sesión de constitución de la misma se realizará la selección y la propuesta de constitución de la bolsa.

9.3. La Comisión elevará al Rector la propuesta en la que se relacionarán los candidatos por orden de preferencia. La Comisión podrá no incluir a alguno de los candidatos en la propuesta si, a su juicio, los candidatos no reúnen los méritos suficientes.

La propuesta de la Comisión, junto con el acta, que deberá recoger la valoración individualizada de cada uno de los candidatos con indicación de la puntuación obtenida en cada uno de los bloques a que se hace referencia en el reglamento citado en el punto 5 apartado g), de la base tercera de la convocatoria, se publicará en el Tablón Oficial Electrónico de la Universidad, <https://tablon.upct.es/> y en la dirección electrónica indicada en la base 4.1.

9.4. Contra la propuesta de la Comisión, los candidatos podrán interponer reclamación ante el Rector en el plazo máximo de diez días hábiles, a contar desde el día siguiente a su publicación.

La reclamación será valorada por la Comisión de Reclamaciones y ratificará o no la propuesta de la Comisión de Contratación, dando traslado de su propuesta de resolución a el Rector, la cual será vinculante.

9. 5. El Rector dictará resolución aprobando el resultado del proceso selectivo, en atención a la valoración definitiva de los méritos. En el supuesto de que se hubiesen presentado reclamaciones, la resolución rectoral resolverá las mismas, de acuerdo con la propuesta de la Comisión de Reclamaciones.

La resolución rectoral resolviendo el proceso selectivo se publicará en el Tablón Oficial Electrónico de la Universidad, surtiendo los efectos de la notificación, en virtud de lo dispuesto en el artículo 45.1 b) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

9.6. La resolución del Rector pone fin a la vía administrativa y, al amparo del artículo 123.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, contra la misma cabe interponer recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano en el plazo



de un mes contado desde el día siguiente de la fecha de la publicación en el Tablón Oficial Electrónico de la Universidad, o, en su caso, recurso contencioso-administrativo ante el órgano de la jurisdicción contencioso-administrativa que corresponda en el plazo de dos meses contado desde el día siguiente de la fecha de la publicación en el Tablón Oficial Electrónico de la Universidad.

Décima.- Formalización de contratos.

10.1.- Concluido el proceso selectivo, los interesados dispondrán de un plazo de diez días hábiles a contar desde el requerimiento por parte de la Unidad de Recursos Humanos para presentar los siguientes documentos:

a) Copia del documento nacional de identidad. Para los que no tengan la nacionalidad española: Copia del documento que acredite su nacionalidad o pasaporte, así como, en su caso, los documentos que acrediten el vínculo de parentesco y el hecho de vivir a expensas o de estar a cargo de la persona nacional de otro Estado con la que se tenga dicho vínculo. Asimismo, se ha de presentar declaración jurada o promesa de tal persona de que no existe separación de derecho de su cónyuge y, en su caso, del hecho de que la persona aspirante vive a sus expensas o están a su cargo. Los documentos indicados se presentarán traducidos al español, que será la lengua oficial en la que se realizará el desarrollo de las pruebas selectivas.

b) Título exigido en la convocatoria, especificado en la base 2.

c) Certificado médico oficial, acreditativo de poseer la capacidad funcional para el desarrollo de las tareas.

d) Una fotografía tamaño carnet.

e) Impresos cumplimentados y firmados, disponibles en la página web:
https://www.upct.es/recursos_humanos/secciones2.php?id_categoria=20&op=2

- Datos personales y declaración de actividades

- Modelo 145: Retenciones sobre rendimientos del trabajo

Una vez comprobada que se ha presentado la documentación requerida, se procederá a la contratación del candidato seleccionado.

En el caso de no presentarse la documentación en el plazo referido, se entenderá que renuncia a sus derechos, salvo caso de fuerza mayor, cuya apreciación se realizará libremente por el Rector.

10.2.- En los casos de renuncia o cualquier otra causa que impida la contratación del aspirante seleccionado, se procederá al llamamiento del siguiente candidato más valorado.

10.3. Tras la publicación de la Resolución rectoral aprobando el resultado del proceso selectivo y recibida la documentación requerida al candidato el Rector dictará las correspondientes resoluciones de nombramiento.

Decimoprimera.- Listas de espera.

Con el resto de los aspirantes, la Comisión de Contratación podrá establecer una lista de espera para futuras contrataciones, para proveer plazas con características similares a las definidas en la presente convocatoria. Previa consulta al departamento se podrá contratar a la persona que ocupe el siguiente lugar en el orden de prelación que, en su caso, hubiera establecido la Comisión de Contratación.

La lista de espera tendrá una vigencia de cuatro años contados a partir de su constitución por resolución del Rector.



Decimosegunda.- Incompatibilidades.

El personal docente e investigador objeto de esta convocatoria estará sujeto a lo previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y en sus normas de desarrollo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 60 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

Decimotercera.- Referencias de género.

Todas las referencias contenidas en esta convocatoria en género masculino se entenderán realizadas también al género femenino.

Decimocuarta.- Plazo de disponibilidad de la información.

Toda la información sobre este proceso selectivo estará disponible durante un plazo de cinco años en la página web de la Universidad. El plazo se empieza a contar desde la fecha de la resolución del concurso público.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.4 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, la presente Resolución pone fin a la vía administrativa y, al amparo del artículo 123.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, contra la misma cabe interponer recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente de la fecha de la publicación de la presente Resolución, o en su caso recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado Contencioso Administrativo en el plazo de dos meses, contando desde el día siguiente de la fecha de la publicación de la presente Resolución.

Cartagena 6 de octubre de 2025.—La Vicerrectora de Profesorado y Docencia, por delegación de competencias del Rector, por Resolución R-737/25, de 30 de julio (BORM 09-08- 2025), María Carmen Ruiz Abellón.



Anexo I

Código:	25PA01
Área:	Expresión Gráfica en la Ingeniería
Departamento:	Estructuras, Construcción y Expresión Gráfica
Centro:	Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial
Categoría:	Profesor Asociado
Nº de plazas:	1
Dedicación:	8 horas semanales
Plaza RPT:	PA152
Perfil:	Docente: Expresión Gráfica, Diseño Industrial y Diseño Asistido por Ordenador Título preferente: Ingeniero Industrial / Máster en Ingeniería Industrial
Código:	25PA02
Área:	Explotación de Minas
Departamento:	Departamento de Ingeniería Minera y Civil
Centro:	Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos y de Ingeniería de Minas
Categoría:	Profesor Asociado
Nº de plazas:	1
Dedicación:	6 horas semanales
Plaza RPT:	(PA518)
Perfil:	Docente: Asignaturas del área de Explotación de Minas



Anexo II

Prueba de acreditación de conocimiento del castellano.

1.- Acreditación de conocimiento del castellano.

Con carácter previo a la realización del proceso selectivo, los aspirantes que no posean la nacionalidad española deberán acreditar el conocimiento adecuado del castellano mediante la realización de una prueba en la que se comprobará si posee un nivel adecuado de comprensión y expresión oral y escrita de esta lengua.

Estarán exentos de la realización de la citada prueba los siguientes aspirantes:

- Los nacionales de un Estado cuyo idioma oficial sea el castellano.
- Los que hayan justificado estar en posesión de alguno de los títulos a que se refiere el punto 5 apartado f) de la base tercera de la presente Resolución.
- Los aspirantes que hayan prestado servicios en cualquier Administración Pública española durante al menos un año.

2.- Designación del Tribunal.

La prueba de valoración de conocimiento del castellano se realizará por un Tribunal, compuesto por tres empleados públicos de la Universidad competentes en la materia, que será designado por la Gerencia de La Universidad.

3.- Contenido de la prueba de castellano.

El contenido de la prueba de acreditación de conocimiento del castellano se ajustará a lo dispuesto en el art. 3.4 del Real Decreto 1137/2002, de 31 de octubre, por el que se regulan los diplomas de español como lengua extranjera y se adecuará a las siguientes características:

NIVEL B2

a) Prueba de expresión e interacción oral (30 minutos). El candidato dispondrá de 20 minutos para la preparación de la intervención oral y consta de dos partes:

- Tarea 1: el candidato deberá hablar durante 3 o 4 minutos de las ventajas e inconvenientes de una serie de soluciones que se proponen para un determinado problema.

- Tarea 2: el candidato conversará con el entrevistador sobre el tema en cuestión durante 6 o 7 minutos.

b) Prueba de comprensión de lectura (30 minutos). El candidato deberá leer un texto y responder seleccionando la respuesta correcta.

c) Prueba de expresión e interacción escrita (45 minutos). El candidato deberá redactar un texto de entre 150 y 180 palabras en el que se deberán desarrollar los puntos indicados.

d) Prueba de comprensión auditiva (aprox. 20 minutos). El candidato deberá escuchar una audición dos veces y seleccionar las respuestas correctas.

4.- Lugar y fecha de la realización de la prueba de castellano.

El lugar y fecha de celebración de la prueba de conocimiento de castellano, se indicará en la Resolución por la que se publica la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos.

5.- Valoración de la prueba de castellano.

La prueba se calificará como "apto" o "no apto", siendo necesario obtener la valoración de "apto" para poder realizar el procedimiento selectivo. Una vez



concluida y calificada la prueba, se publicará Resolución del Tribunal con los resultados obtenidos, en el tablón oficial electrónico.

Contra esta Resolución se podrá interponer reclamación en el plazo de cuarenta y ocho horas, que será resuelta por el Tribunal. El Rector dictará Resolución aprobando el resultado definitivo de la prueba de conocimiento del castellano, que se publicará en el tablón oficial electrónico. Contra dicha Resolución se podrá interponer recurso potestativo de reposición.



Anexo III

CURRICULO PARA CONCURSO A PERSONAL DOCENTE

DATOS PERSONALES

Primer apellido	Segundo apellido	Nombre	NIF

DATOS DE LA PLAZA

Código de la plaza	Área de Conocimiento

En cada apartado se podrán añadir tantas filas como sean necesarias.

FORMACIÓN ACADÉMICA

- A1** Nota media de las asignaturas de diplomatura, ingeniería técnica, arquitectura técnica, 4 primeros cursos del grado o 3 primeros cursos de licenciatura, ingeniería o arquitectura del título con el que se concursa.

Título con el que se concursa:

Nota media:

- A2** Nota media de las asignaturas de los 2 últimos cursos de licenciatura, ingeniería o arquitectura del título con el que se concursa (caso de titulaciones de 6 cursos, los 3 últimos).

Título con el que se concursa:

Nota media:

- A3** Nota media de las asignaturas de máster oficial del título con el que se concursa.

Título con el que se concursa:

Nota media:

- A4** Asignaturas relevantes para el perfil entre las asignaturas incluidas en los apartados A1, A2, A3 y A4, incluyendo trabajos fin de grado y máster, así como los proyectos fin de carrera y en su caso, asignaturas cursadas para adaptación al título de Grado.

Asignatura:

Calificación :

Créditos:

Título trabajo fin de grado o máster o proyecto fin de carrera:

Calificación :



A5	Título universitario oficial adicional al que se utiliza para presentarse al concurso. En el caso de títulos dobles o conjuntos, sólo se computará el número de créditos adicionales sobre los 240 ECTS del título con el que se concursa. Título: <input type="text"/>
A6	Premio Extraordinario de Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura, Diplomatura, Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica, Grado o Máster. Título en la que se ha obtenido el premio: <input type="text"/>
A7	Premio nacional fin de carrera / Fin de Estudios. Título con la que se obtuvo el premio: <input type="text"/>
A8	Título de Doctor. Título del programa de doctorado: <input type="text"/> Nota media: <input type="text"/>
A9	Mención de doctor europeo o internacional Tipo de mención de la tesis Universidad: <input type="text"/> Meses: <input type="text"/>
A10	Premio extraordinario de doctorado. Universidad: <input type="text"/> Título del programa de doctorado: <input type="text"/>
A11	Máster no oficial, cursos de especialista universitario y otros cursos con duración superior a 25 horas. Título: <input type="text"/> Duración en horas: <input type="text"/> Centro: <input type="text"/>
A12	Competencia lingüística en idioma extranjero. Idioma: <input type="text"/> Nivel: <input type="text"/>
A13	Becas FPU y FPI. Tipo de beca: <input type="text"/> Duración de la beca en años: <input type="text"/>
A14	Otras becas para postgraduados no postdoctorales. Tipo de beca: <input type="text"/> Duración de la beca en años: <input type="text"/>



- A15** Estancias predoctorales en centros de I+D de reconocido prestigio y realizando un trabajo relevante para el perfil de la plaza (mínimo 4 semanas):

Trabajo realizado:	
Centro:	
Duración de la estancia en meses:	

EXPERIENCIA DOCENTE

- B1** Créditos impartidos en asignaturas relevantes al perfil en títulos universitarios oficiales en universidades públicas y centros adscritos de titularidad pública

Asignatura:	
Créditos:	
Título:	
Universidad:	

- B2** Créditos impartidos en asignaturas afines al perfil en títulos universitarios oficiales en universidades públicas y centros adscritos de titularidad pública.

Asignatura:	
Créditos:	
Título:	
Universidad:	

- B3** Créditos impartidos en asignaturas relevantes al perfil en títulos universitarios oficiales en universidades públicas y centros adscritos de titularidad pública.

Asignatura:	
Créditos:	
Título:	
Universidad:	

- B4** Créditos impartidos en asignaturas afines al perfil en títulos universitarios oficiales en universidades privadas y centros adscritos de titularidad privada.

Asignatura:	
Créditos:	
Título:	
Universidad:	

- B5** Docencia impartida en Centros Oficiales en materias relevantes para el perfil en niveles no universitarios.

Asignatura:	
Centro:	
Título:	
Cursos impartidos:	



B6	Docencia impartida en Centros Oficiales en materias afines al perfil en niveles no universitarios.
	Asignatura: Centro: Título: Cursos impartidos:
B7	Dirección de Proyectos fin de carrera, trabajos fin de grado/máster dirigidos en temáticas relevantes para el perfil
	Título del proyecto: Tipo de proyecto: Número de créditos PFC/TFE: Codirectores:
B8	Dirección de Proyectos fin de carrera, trabajos fin de grado/máster dirigidos en temáticas afines al perfil.
	Título del Proyecto: Tipo de proyecto: Número de créditos PFC/TFE: Codirectores:
B9	Libros en editoriales de reconocido prestigio.
	Título del libro: Número de autores: Editorial:
B10	Capítulos de libros de investigación en editoriales de reconocido prestigio.
	Título del libro: Título del capítulo: Número de autores: Editorial:
B11	Cursos de formación docente, participación en proyectos de innovación docente, premios de investigación y docentes.
	Descripción:
EXPERIENCIA INVESTIGADORA	
C1	Becas y contratos postdoctorales en convocatorias competitivas.
	Tipo de beca o contrato: Duración de la beca o contrato en años:
C2	Estancias postdoctorales en centros de I+D de reconocido prestigio y realizando un trabajo relacionado con el perfil de la plaza (mínimo 4 semanas):
	Centro: Duración de la estancia en meses:



C3	Comunicaciones y conferencias relevantes para el perfil, en congresos con proceso de revisión.
	Título de la comunicación: _____
	Nombre del congreso: _____
	Número de autores: _____
C4	Comunicaciones y conferencias afines para el perfil, en congresos con proceso de revisión.
	Título de la comunicación: _____
	Nombre del congreso: _____
	Número de autores: _____
C5	Trabajos de investigación relevantes para el perfil de la plaza, en publicaciones de reconocida valía incluidas en listados internacionales (Journal Citation Reports o Scimago Journal Rank).
	Título: _____
	Revista: _____
	Número de autores: _____
	Área JCR: _____
	Cuartil: _____
C6	Trabajos de investigación afines con el perfil de la plaza, en publicaciones de reconocida valía incluidas en listados internacionales (Journal Citation Reports o Scimago Journal Rank).
	Título: _____
	Revista: _____
	Número de autores: _____
	Área JCR: _____
	Cuartil: _____
C7	Proyectos de investigación obtenidos en Universidades y Organismos públicos de Investigación en convocatorias competitivas.
	Título del proyecto: _____
	Entidad financiadora: _____
	Cuantía de la financiación: _____
	Número de investigadores: _____



C8

Contratos suscritos por Universidades y Organismos Públicos de Investigación con entidades externas de acuerdo con el artículo 60 de la LOSU.

Trabajo realizado:	
Título del contrato:	
Entidad contratante:	
Cuantía de la financiación:	
Número de investigadores:	

C9

Patentes internacionales.

Título de la patente:	
Número de autores:	

C10

Patentes nacionales.

Título de la patente:	
Número de autores:	

C11

Modelos de utilidad

Descripción:	
Número de autores:	

ACTIVIDAD PROFESIONAL AJENA A LA UNIVERSIDAD

D1

Actividad profesional relevante para el perfil.

Puesto ocupado:	
Organización:	
Duración en años:	

MÉRITO PREFERENTE

E

Estar acreditado a la figura de Profesor Ayudante Doctor o superior en el ámbito de conocimiento de la plaza.

La persona firmante declara que es cierta la información consignada en este currículum asumiendo en caso contrario las responsabilidades que pudieran derivarse de las inexactitudes que consten en el mismo.



I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

4924 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo o pacto mixto de personal funcionario público y personal laboral del Ayuntamiento de Abanilla.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de Acuerdo Funcionarios, una vez examinado su contenido por el Servicio de Normas Laborales y Sanciones, 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, artículo 38 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y considerando la propuesta formulada al respecto

Resuelvo

Primero. Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Acuerdo mixto empleados públicos con número de expediente 30/14/0154/2025; denominado Ayuntamiento de Abanilla; código de convenio n.º 30100162142025; ámbito Empresa; suscrito con fecha 12/06/2025 por la mesa negociadora.

Segundo. Notificar la presente resolución a la mesa negociadora del acuerdo.

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

Murcia, 6 de octubre de 2025.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.



**Acuerdo-convenio sobre condiciones de trabajo comunes al personal
funcionario y laboral del Ayuntamiento de Abanilla para el periodo
2025-2027, aprobado por el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria,
de fecha 3 de julio de 2025**

PREÁMBULO

CAPÍTULO I Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Artículo 3. Ámbito personal.

Artículo 4. Vigencia del Acuerdo.

CAPÍTULO II Comisión de seguimiento

Artículo 5. Comisión de Seguimiento.

CAPÍTULO III Oferta de empleo público

Artículo 6. Oferta de Empleo Público.

Artículo 7. Selección de personal temporal.

CAPÍTULO IV Clasificación profesional

- Artículo 8. Clasificación profesional.

- Artículo 9. Promoción interna y funcionarización

CAPÍTULO V. Jornada de trabajo.

- Artículo 10. Jornada de trabajo.

- Artículo 11. Turnos y horarios de trabajo.

- Artículo 12. Descanso semanal.

CAPÍTULO VI. Vacaciones, permisos y licencias.

- Artículo 13. Vacaciones anuales.

- Artículo 14. Permisos retribuidos.

- Artículo 15. Reducciones de jornada.

- Artículo 16. Condiciones de trabajo en los supuestos de maternidad y paternidad.

- Artículo 17. Licencias sin sueldo con reserva de puesto.

CAPÍTULO VII. Condiciones económicas.

- Artículo 18. Condiciones económicas.

- Artículo 19. Pagas extraordinarias.

- Artículo 20. Indemnizaciones por razón del servicio.

- Artículo 21. Mejora de las prestaciones por incapacidad temporal.

CAPÍTULO VIII. Acción social.

- Artículo 22. Acción social.

CAPÍTULO IX. Salud laboral.

- Artículo 23. Salud laboral.

- Artículo 24. Servicio de Prevención.

- Artículo 25. Representación del personal municipal.

- Artículo 26. Adaptaciones de puesto y movilidad por motivos de salud.

- Artículo 27. Planes de Autoprotección.



- Artículo 28. Medio Ambiente.

CAPÍTULO X. Formación.

- Artículo 29. Criterios generales.
- Artículo 30. Formación.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

- Disposición adicional primera. Uniformidad e indumentaria de trabajo.
- Disposición adicional segunda. Régimen disciplinario.
- Disposición adicional tercera. Mutua de accidentes laborales y enfermedades profesionales.
- Disposición adicional cuarta. Gratificaciones.
- Disposición adicional quinta. Defensa jurídica.
- Disposición adicional sexta. Cláusula de garantía.
- Disposición adicional séptima. Celebración de Santa Rita.
- Disposición adicional octava. Régimen de incompatibilidades.
- Disposición adicional novena. Asistencia a Juicios.
- Disposición adicional décima. Ropa de trabajo.
- Disposición derogatoria.

ANEXO I

Regulación de particularidades del colectivo del Cuerpo de la Policía Local

- 1.- Jornada de trabajo.
- 2.- Cuadrante anual.
- 3.- Ropa de trabajo.
- 4.- Asunción de las funciones inherentes a la jefatura del Cuerpo.
- 5.- Sistema de régimen de especial disponibilidad (RED) para el Cuerpo de
Policía Local.

ANEXO II

Regulación de segunda actividad del Cuerpo de la Policía Local

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

TÍTULO I.- Disposiciones generales.

Artículo 1.- Objeto.

Artículo 2.- Finalidad.

Artículo 3.- Causas del pase a la segunda actividad.

Artículo 4.- Destinos segunda actividad.

Artículo 5.- Servicio activo operativo y segunda actividad.

Artículo 6.- Destinos de segunda actividad. Retribuciones. Procedimientos de
promoción.

Artículo 7.- Función de los puestos de segunda actividad.

Artículo 8.- Uniformidad, carné profesional y placa policial. Armamento.
Formación y capacitación en la segunda actividad. Régimen disciplinario y de
incompatibilidad.



Artículo 9.- Realización excepcional de servicios operativos por funcionarios en situación de segunda actividad.

TÍTULO II.- Procedimiento de pase a la situación de segunda actividad.

Capítulo I.- Por Razón de edad.

Artículo 10.- Iniciación del procedimiento.

Artículo 11.- Resolución del procedimiento.

Capítulo II.- Por razón de insuficiencia de las aptitudes físicas y/o psíquicas para el desempeño de la función policial operativa.

Artículo 12.- Iniciación del procedimiento.

Artículo 13.- Características.

Artículo 14.- Tribunal médico.

Artículo 15.- Reconocimiento médico.

Artículo 16.- Emisión del dictamen por el tribunal médico.

Artículo 17.- Resolución del procedimiento.

Capítulo III.- Por razón de embarazo.

Artículo 18.- Iniciación del procedimiento.

Artículo 19.- Resolución del procedimiento.

TÍTULO III.- Reintegro al servicio activo operativo

Artículo 20.- Reintegro al servicio activo operativo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

DISPOSICIÓN DEROGATORIA



Preámbulo

El presente acuerdo-convenio se refiere a las materias comunes al personal funcionario y laboral y ha sido negociado en la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Abanilla, de conformidad con lo establecido en el artículo 36 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, (en adelante TRLEBEP) dándose cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 38 de la misma Ley.

Conforme a lo establecido en el artículo 38.8 del TRLEBEP, este acuerdo tiene la consideración prevista en el citado precepto para los funcionarios/as incluidos en su ámbito de aplicación y la consideración prevista en el artículo 83 del texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores, para el personal laboral.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Acuerdo-Convenio regula las condiciones de trabajo comunes para personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Abanilla, en las materias que se especifican y que han sido objeto de negociación conforme a lo establecido en el TRLEBEP.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Acuerdo-Convenio está referido a todos y cada uno de los centros, dependencias o servicios del Ayuntamiento de Abanilla, en los que preste servicios el personal al que se refiere el artículo siguiente.

Artículo 3. Ámbito personal.

1. El presente Acuerdo-Convenio será de aplicación, en los términos establecidos, al personal funcionario y laboral que presta o preste servicios en los centros, dependencias o servicios del Ayuntamiento de Abanilla.

2. Al personal eventual al que se refiere el artículo 12 del TRLEBEP, le será aplicable lo previsto en este Acuerdo- Convenio en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición.

3. A los/as funcionarios/as en prácticas a que se refiere el artículo 26 del TRLEBEP, le será aplicable, con respeto a su normativa reguladora y en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, lo previsto en este Acuerdo-Convenio.

4. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Acuerdo-Convenio:

a) El personal laboral con contrato de alta dirección, a que se refiere el artículo 2.1 a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

b) El personal titular de órganos directivos y superiores y el personal directivo profesional al que se refiere el artículo 13 del TRLEBEP.

c) El personal vinculado con el Ayuntamiento de Abanilla por un contrato no laboral de prestación de servicios, sea de naturaleza civil o mercantil.

d) El personal laboral temporal, contratado bajo la modalidad correspondiente que preste servicios en los programas derivados del desarrollo de políticas activas de empleo, financiados con subvenciones externas.

e) El alumnado trabajador contratado en el desarrollo de programas de políticas activas de empleo.



Artículo 4. Vigencia del acuerdo.

1. La vigencia del presente Acuerdo-Convenio se establece desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2027, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los tres meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia. Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa en plazo, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia.

2. Denunciado este Acuerdo-Convenio y hasta tanto se logre acuerdo expreso sobre otro nuevo, permanecerá vigente su contenido normativo, a excepción de las retribuciones, que se actualizarán conforme a lo que determinen para los empleados públicos las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, y de las previsiones para las que el presente Acuerdo-Convenio establezca plazos temporales y/o de vigencia concretos, en los que se estará a lo expresamente previsto, así como aquellas disposiciones que se hubieran agotado en su propio cumplimiento.

Capítulo II

Comisión de Seguimiento

Artículo 5. Comisión de Seguimiento.

Se constituirá una Comisión de Seguimiento de carácter paritario (COMISE), al objeto de la interpretación, vigilancia, desarrollo y seguimiento de este Acuerdo-Convenio, en un plazo máximo de un mes desde su entrada en vigor.

1. Composición.

a) La Comisión estará formada por 2 miembros por cada una de las partes, siendo designados los correspondientes a las Organizaciones Sindicales firmantes, por éstas y en proporción a su representación ponderada en la Mesa General de Empleados Públicos del Ayuntamiento de Abanilla. La Administración designará de entre sus miembros a la Secretaría de la misma.

b) Cada una de las Organizaciones Sindicales con presencia en la Comisión de Seguimiento, podrán ser asistidas en las reuniones por dos asesores/as, si lo estiman oportuno. La Administración podrá, asimismo, contar con la asistencia de asesores/as, en número máximo de 2.

c) El Ayuntamiento de Abanilla facilitará los locales donde tendrán lugar las reuniones de trabajo.

1. Competencias de la Comisión.

Corresponden a la Comisión las siguientes competencias:

a) Interpretación de la totalidad del articulado, y/o disposiciones y anexos cuando sea procedente del presente Acuerdo-Convenio. Los acuerdos de interpretación que se alcancen serán vinculantes para ambas partes.

b) Vigilancia de lo pactado. Los incumplimientos del presente Acuerdo-Convenio constatados por la Comisión de Seguimiento serán trasladados al órgano superior o directivo correspondiente, a fin de que se adopten las medidas que garanticen su correcto cumplimiento.

c) Estudio de aquellas cuestiones que de forma expresa le encomienda la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Abanilla, para su posterior debate y aprobación por esta.



d) La Comisión de Seguimiento estará facultada para proponer a la Mesa General de Negociación mencionada en la letra anterior, los acuerdos que, en su caso, se haga preciso incorporar a este texto, en su desarrollo.

e) La Comisión podrá recabar toda clase de información relacionada con las cuestiones de su competencia por conducto de la Secretaría de la misma. Las partes estarán obligadas a plantear los puntos a tratar en el Orden del Día remitiendo en paralelo cuanta información resulte necesaria a los/as integrantes de la Comisión de Seguimiento para formarse criterio respecto de cada asunto planteado.

f) La Comisión conocerá de las solicitudes de cualquier tipo que los/as empleados/as municipales, a título individual, le hagan llegar. Estas cuestiones serán trasladadas, por conducto de su Secretaría, a las Organizaciones Sindicales con presencia en la misma. Solo si la propia Administración o alguna de dichas Organizaciones Sindicales, tras el análisis individualizado pertinente, las asume como propias, serán incluidas en el Orden del Día y, en este caso, figurarán en el mismo a propuesta de la parte que asuma su defensa.

g) La Comisión conocerá de los conflictos colectivos que sean sometidos a su conocimiento por cualquiera de las partes.

Denunciado este Acuerdo-Convenio y hasta tanto sea sustituido por otro, la Comisión continuará ejerciendo sus funciones.

1. Régimen de funcionamiento.

a) La Comisión se reunirá una vez al semestre con carácter ordinario y con carácter extraordinario cuando lo solicite cualquiera de las Organizaciones Sindicales presentes en la misma o se convoque por la Administración, argumentando la parte que solicite la reunión las circunstancias que así lo hagan necesario.

1. Régimen de acuerdos.

a) La adopción de acuerdos por la COMISE requerirá, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. A estos efectos el sistema de votación será el de cómputo proporcional de manera que a la hora de adoptar acuerdos el miembro o miembros presentes por cada una de las organizaciones sindicales tendrán los votos que les correspondan en función de su representatividad sin necesidad de que se encuentren presentes en ese momento el total de sus representantes.

b) Los acuerdos de la COMISE son de carácter obligatorio y vinculantes para ambas partes, y pasarán a integrarse como anexos al presente Acuerdo-Convenio, con la naturaleza obligacional o normativa según corresponda. Los acuerdos se recogerán en actas y se les dará la debida publicidad en los correspondientes centros de trabajo.

c) Sin perjuicio de lo anterior, la Administración podrá alcanzar pactos en el seno de la COMISE con la representación sindical que, sin tener la naturaleza de acuerdos con arreglo al apartado anterior, permitan establecer criterios de interpretación para la administración ordinaria de las disposiciones del presente Acuerdo-Convenio.

d) Se declara expresamente la nulidad de aquellos acuerdos que la Comisión adopte excediéndose de su competencia.

e) Los Acuerdos de la Comisión de Seguimiento serán eficaces desde la fecha de su adopción.



Capítulo III

Oferta de empleo público

Artículo 6. Oferta de empleo público.

Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de nuevo ingreso, serán objeto de la Oferta de Empleo Público, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas. La ejecución de la OEP se desarrollará dentro del plazo improrrogable de tres años desde su publicación, conforme al artículo 70 del TRLEBEP y en cumplimiento de los límites que fije la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Las bases generales y/o específicas de cada proceso selectivo en ejecución de la OEP serán objeto de negociación, así como los sistemas selectivos a utilizar.

Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición. Si la ley lo permitiera, podría aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.

Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, o concurso de valoración de méritos.

Artículo 7. Selección de personal temporal.

1. La selección de personal temporal para la cobertura de vacantes o ausencias de los titulares de los puestos de trabajo respetará las previsiones, los límites y, en su caso, la excepcionalidad, establecidos al respecto por la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.

La Administración facilitará, a las Organizaciones Sindicales presentes en la COMISE, información del personal interino y temporal nombrado o contratado, con indicación de los puestos en que se han producido los nombramientos/contrataciones y la modalidad de cobertura de las vacantes.

2. Dentro del respeto a las mencionadas previsiones y a la restante normativa de obligada aplicación, la contratación de personal temporal y el nombramiento de funcionarios/as interinos del artículo 10.1 del TRLEBEP, se llevará a efecto a través de la formación de "Listas de Espera" y de "Bolsas de Trabajo", como se especifica a continuación:

A) Listas de espera.

En las convocatorias de procesos selectivos de personal de nuevo ingreso, incluidos los posibles procesos selectivos de consolidación y estabilidad de empleo temporal que puedan producirse, se establecerá la formación de Listas de Espera con los/as aspirantes que hubieran alcanzado como mínimo 5 puntos.

La lista se formará una vez finalizadas las pruebas selectivas, ordenando a los/as candidatos/as en función de la puntuación obtenida en el proceso selectivo, de conformidad con lo previsto en las respectivas convocatorias y con las calificaciones que, en su caso, hayan sido publicadas por los correspondientes Tribunales Calificadores en relación con las diferentes fases del proceso de selección. En cualquier caso, tendrán preferencia los/as aspirantes con mayor nota en los ejercicios de la fase de oposición.

B) Convocatorias de Bolsas de Trabajo.

Caso de agotarse una Lista de Espera de las previstas en este artículo y preverse la necesidad de nuevas coberturas temporales, se realizará una nueva



propuesta de convocatoria específica para la formación de Bolsa de Trabajo a la Comisión seguimiento del Acuerdo-Convenio.

Para la formación de la Bolsa de Trabajo se constituirá una Comisión de Valoración, que ordenará a los candidatos y candidatas en función de su formación, experiencia profesional y, en su caso, la superación de pruebas relacionadas con las tareas a desarrollar o acreditación de otros méritos que se determinen en la propia convocatoria.

Cada una de las Bolsas que así se confeccionen estará vigente hasta la formación y puesta en funcionamiento de la Lista de Espera del proceso selectivo siguiente.

Capítulo IV

Clasificación profesional

Artículo 8. Clasificación profesional.

1. El personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Abanilla se clasifica en los Grupos/Subgrupos siguientes:

- Grupo A, dividido en dos Subgrupos, A1 y A2:

Para el acceso a este Grupo se exigirá estar en posesión de título universitario de Grado y en aquellos supuestos en que la ley exija otro título universitario, será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

- Grupo B: Para el acceso a este Grupo se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior o Formación Profesional Grado Superior.

- Grupo C, dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso:

Subgrupo C1: Para el acceso a este Subgrupo se exigirá estar en posesión del título de Bachiller, Técnico Medio o Formación Profesional de Grado Medio.

Subgrupo C2: Para el acceso a este Subgrupo se exigirá estar en posesión del título de graduado en educación secundaria obligatoria (ESO).

- Agrupación "Profesiones Auxiliares": Para el acceso a esta Agrupación Profesional no se requerirá estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo, aunque pueda exigirse algún otro nivel mínimo de conocimientos o certificado de escolaridad.

2. En tanto se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refieren el número anterior y el artículo 76 del TRLEBEP para el acceso a la función pública, seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor de dicha ley.

3. Transitoriamente, los Grupos de clasificación de funcionarios existentes a la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público se integran de acuerdo con las equivalencias previstas en la disposición transitoria tercera del TRLEBEP.

Artículo 9. Promoción interna y funcionarización.

1.- Procesos de promoción interna.

La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito



y capacidad así como los contemplados en el artículo 55.2 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Los empleados municipales deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo y superar las correspondientes pruebas selectivas.

El Ayuntamiento de Abanilla se compromete a adoptarán medidas que incentiven la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión en la carrera profesional.

Los procesos selectivos de promoción interna se convocarán por el sistema de concurso-oposición. A estos efectos, se les valorará como mérito el tiempo de servicios prestados como personal laboral fijo o funcionarios de carrera y las pruebas selectivas superadas para acceder a dicha condición.

Esta participación en las pruebas de promoción interna se constituye en la vía que posibilita el acceso del personal laboral o funcionarios de carrera a los Cuerpos o Escalas que tienen adscritas las funciones de los puestos que desempeña dicho personal.

2.- Promoción del personal laboral fijo a la condición de funcionario (funcionarización)

El personal laboral fijo podrá participar voluntariamente en los procesos de funcionarización que se tramiten mediante el sistema de concurso-oposición, en aquellos Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición.

El personal que supere el proceso de funcionarización será nombrado funcionario de carrera y adscrito al puesto de trabajo que ocupaba como laboral fijo, asimismo se le garantizará la misma antigüedad y trienios que detentaba como personal laboral fijo.

El personal que voluntariamente no acceda o no supere el proceso de funcionarización, permanecerá en los puestos que ocupe sin menoscabo alguno de sus expectativas de promoción profesional.

Capítulo V

Jornada de trabajo

Artículo 10. Jornada de trabajo.

1. La duración de la jornada general será de 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a 1512 horas anuales.

2. Se establece un sistema mecanizado de control horario en todos los centros, servicios y dependencias del Ayuntamiento, al objeto de la comprobación de la asistencia, puntualidad y permanencia de los empleados, siendo de estricta observancia esta obligación, mediante el registro de entrada y salida.

Cuando no sea posible aplicar el sistema mecanizado de control horario se llevará a efecto esta comprobación mediante sistema adecuado a tal efecto, incluso de forma manual.



3. La distribución de la jornada semanal se realizará:

Jornada de mañana.

El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 8:00 a 14:30 horas de lunes a jueves, y de 8:00 a 14:00 horas los viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará en horario flexible, entre las 7:00 y las 15.00 horas, y entre las 16:00 y las 19:00 horas, de lunes a viernes.

Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa por un periodo de 30 minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los Servicios, y, preferentemente podrá efectuarse entre las 10:00 y las 12:00 horas, debiendo quedar siempre cubierto el servicio.

Jornada nocturna.

La que se desarrolla, con carácter general, entre las 22.00 y las 6.00 horas, sin perjuicio de los horarios especiales existentes o que puedan establecerse.

Jornadas especiales.

Aquellas que difieran del número de horas anuales establecido, con carácter general, o del número de horas a realizar diariamente.

Sin perjuicio del cumplimiento de la jornada en cómputo anual, el personal municipal a que se refiere este Acuerdo-Convenio tendrá derecho a reducir su jornada diaria en media hora a la salida, con ocasión de la festividad local de mayo, los días 30 de abril y 2 de mayo; y en Semana Santa, el Lunes, Martes y Miércoles Santo.

Asimismo, los/as empleados/as municipales a que se refiere este Acuerdo-Convenio tendrán derecho a reducir su jornada diaria en media hora a la salida desde el 15 de junio hasta el 10 de septiembre, ambos inclusive.

En cualquier caso, y sin perjuicio de lo regulado sobre el trabajo excepcional y por necesidades del servicio en los días de descanso semanal, con carácter general y de ordinario, no se trabajarán más de siete días consecutivos, a salvo de lo que en esta materia se establezca en acuerdos específicos.

De igual manera, con carácter general y de ordinario, no se trabajarán más de cuarenta (40) horas semanales ni más de nueve (9) horas diarias o de las que se fijen con carácter de máximo en la normativa legal de alcance general; para las jornadas nocturnas se establece un promedio de duración de la jornada de ocho (8) horas en un periodo de quince días.

Todo lo anterior sin perjuicio de lo que se prevea al respecto en acuerdos específicos o en jornadas especiales.

Ningún empleado debe superar, en ningún caso, la jornada semanal promedio de 48 horas establecida en la Directiva 2003/88/CE, aun realizando servicios extraordinarios.

Se garantiza al personal municipal incluido en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, además de los días de descanso semanal, el disfrute de los días de libranza por los festivos determinados en el calendario laboral.

Artículo 11. Turnos y horarios de trabajo.

1. Con carácter general y sin perjuicio de las especialidades vigentes y de las concreciones que procedan, se definen los siguientes turnos y horarios de trabajo:



a) Turno de mañana.

Se considerará turno de mañana el desarrollado íntegra o mayoritariamente en la franja horaria entre las 8 y las 15 horas.

b) Turno de tarde.

Se considerará turno de tarde el desarrollado íntegra o mayoritariamente en la franja horaria de 15 a 22 horas.

c) Turno de noche.

Se considerará turno de noche el desarrollado íntegra o mayoritariamente en la franja horaria de 22 a 6 horas, con carácter general, sin perjuicio de las previsiones que a estos efectos se adopten en la COMISE o en la correspondiente mesa general de negociación.

Los horarios especiales, que difieran de los establecidos en este artículo, estarán motivados en necesidades de la prestación del servicio y se negociarán en los ámbitos correspondientes, manteniéndose vigentes los existentes a la fecha de aprobación del presente Acuerdo-Convenio.

2. Cada empleado o empleada municipal dispondrá de una bolsa de horas de libre disposición de hasta un 5% de su jornada anual para la flexibilización horaria, destinada de forma justificada a medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, así como, de hijos/as menores, o aquellos con especial dificultad acreditada.

Las horas de esta bolsa podrán acumularse en jornadas completas siempre que exista una razón justificada para ello, considerando las peculiaridades de la prestación del servicio público, y su utilización es compatible y no sustituye a las licencias y permisos establecidos legal o convencionalmente con la misma finalidad.

La utilización de las horas de esta bolsa tendrá carácter recuperable, fijándose un máximo de 6 meses, desde el hecho causante, para su recuperación, debiendo cumplir al final de año con el total de la jornada correspondiente y retrotrayéndose al 31 de diciembre las horas recuperadas en el año natural siguiente cuando por las fechas de su utilización no fuera posible su compensación en el año natural de su disfrute.

Para hacer uso de la bolsa de horas se requerirá de una declaración responsable del empleado o empleada municipal sobre la concurrencia del supuesto de hecho que lo motiva y la necesidad de su utilización.

Las horas recuperadas no se volverán a incorporar al saldo de horas por utilizar de la bolsa total de horas de que se dispone durante el ejercicio.

Artículo 12. Descanso semanal.

1. Los/as empleados/as del Ayuntamiento de Abanilla con jornada ordinaria que presten servicio en Oficinas, Unidades, Centros y dependencias que permanezcan cerrados los fines de semana y festivos y los que, por la índole de su actividad, no den servicio los fines de semana y festivos, tendrán derecho a un descanso semanal de dos días que, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo, más los festivos.

Caso de que excepcionalmente, por necesidades del servicio debidamente motivadas, deban trabajar algún sábado y/o domingo o festivo, tendrán derecho al disfrute del descanso semanal en la siguiente semana y además serán



compensados con la libranza de un día adicional por cada uno trabajado cuyo régimen de disfrute se corresponderá con el previsto para los días por asuntos particulares, con excepción de los empleados públicos de las instalaciones deportivas, las cuales permanecerán abiertas los fines de semana de manera ordinaria.

Esta misma compensación se realizará por la asistencia obligada a cada 2 reuniones de los órganos colegiados (pleno u otros) del Ayuntamiento fuera de la jornada ordinaria.

Este día de libranza adicional tendrá la consideración de jornada de trabajo efectivo.

Capítulo VI

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 13. Vacaciones anuales.

1. Los/as empleados/as municipales incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo-Convenio tendrán derecho a disfrutar durante cada año natural unas vacaciones anuales retribuidas de 22 días hábiles/ laborables según calendario laboral o cuadrante de servicio del/la trabajador/a, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuere menor. A estos efectos no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para las jornadas u horarios especiales.

En los colectivos con jornadas y horarios especiales así como en aquellos con jornada ordinaria que comporte el trabajo en fines de semana y festivos, se estará a lo establecido en su normativa de aplicación y se establecerán, en su caso, las oportunas especificaciones y concreciones en orden al cómputo de los 22 días hábiles, sin que los criterios de tales concreciones, o su aplicación, puedan conllevar resultados heterogéneos entre los diferentes colectivos de personal municipal.

En cualquier caso, para el personal que trabaje de lunes a domingo se consideran inhábiles los días de descanso semanal obligatorio y los festivos que el/la trabajador/a tenga asignados en los cuadrantes del servicio.

Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensaciones económicas, excepto los contratos o nombramientos temporales inferiores a un año, ni acumuladas a las siguientes sucesivas.

2. Las vacaciones anuales se disfrutarán, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, pudiendo dividirse en dos períodos. En caso de que por razones de servicio ajenas a la voluntad del/la empleado/a este/a deba disfrutar sus vacaciones fuera de ese periodo estival, se disfrutarán dos días más de vacaciones, garantizándose, no obstante, el disfrute de 11 días hábiles (o la mitad de la parte proporcional del número de días de vacaciones que correspondieran de no haberse prestado servicio todo el año natural), dentro de ese periodo cuando por necesidades de servicio resulte imposible disfrutar la totalidad de las vacaciones solicitadas dentro del mismo.

No obstante, lo anterior, los/as empleados/as municipales podrán disfrutar sus vacaciones anuales a lo largo del año natural al que correspondan -o, como máximo, hasta el 31 de enero del año siguiente-, de manera fraccionada, incluso en días sueltos (máximo 5 días año) cuando la organización de los



servicios lo permita, previa solicitud y siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio.

Al objeto de elaborar el plan anual de vacaciones de las distintas unidades administrativas, el personal municipal habrá de solicitar antes del 1 marzo de cada año y por los medios habilitados por la Administración municipal el período vacacional que desee disfrutar durante el período estival. Estas peticiones se resolverán expresamente por los respectivos gestores de personal, a la vista de las formuladas por el personal que desempeñe su trabajo en la unidad administrativa de que se trate, antes del 30 de abril de cada año.

Todo ello se entiende sin perjuicio de que por la naturaleza y particularidades del Servicio deban establecerse otros plazos.

Los/as empleados/as municipales que presten servicio en centros o dependencias que cierren durante un período concreto de la temporada estival disfrutarán sus vacaciones coincidiendo con dicho período de cierre, sin perjuicio del disfrute de los días que resten en otro momento, caso de que el período de cierre no agote el número de días de vacaciones.

Las vacaciones podrán acumularse a los días por asuntos particulares cuando el período solicitado sea de hasta cinco días hábiles, quedando supeditada la concesión de ambos a las necesidades del servicio en las fechas solicitadas.

3. La denegación de las vacaciones solicitadas, se efectuará mediante comunicación debidamente motivada; a efectos de notificación bastará la comunicación realizada al correo corporativo del/la empleado/a con confirmación de entrega.

4. En caso de desacuerdo entre los/as empleados/as sobre las fechas de disfrute de las vacaciones, se establece un riguroso orden de rotación con prioridad de elección por antigüedad en el servicio y turno, con rotación para años sucesivos.

5. Cuando las situaciones de permiso de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento o por razón de violencia de género, permiso acumulado de lactancia, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el período vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el período vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En estos casos se pospondrá y/o interrumpirá el disfrute de las vacaciones anuales. El personal comunicará y acreditará esta circunstancia al/a la responsable del servicio con la mayor premura y por los mecanismos adecuados al efecto, con el fin de su oportuna previsión. El período en que se disfrutarán las vacaciones pospuestas o la parte no disfrutada de las vacaciones interrumpidas se fijará por acuerdo entre el personal y el/la responsable del servicio, sin que pueda comportar modificación del período vacacional de otro/a trabajador/a.

6. Los períodos de Incapacidad Temporal por contingencias comunes inferiores a un año, los períodos de Incapacidad Temporal por contingencias profesionales inferiores a un año, los períodos de permiso por parto, por adopción o acogimiento, de permiso por paternidad o por razón de violencia de género, se computarán como servicio efectivo a los efectos de lo dispuesto en este artículo.



7. El personal al servicio del Ayuntamiento de Abanilla, en el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: un día hábil.
- Veinte años de servicio: dos días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: tres días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: cuatro días hábiles.

Estos días adicionales de vacaciones se podrán tomar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio y se disfrutarán en las mismas condiciones que las vacaciones ordinarias.

8. El acaecimiento de un supuesto de hecho por el que se devenga un permiso no interrumpe las vacaciones, sin que pueda posponerse el disfrute del permiso a la finalización del período vacacional, salvo en aquellos supuestos en los que se permite el fraccionamiento de los días de disfrute.

Excepcionalmente y a instancia del/la empleado/a, el jefe de personal, a la vista de las circunstancias y garantizando en todo caso que quedan aseguradas las necesidades del servicio y que no se perjudican los derechos e intereses de terceros, podrá autorizar la modificación del período vacacional.

En todo caso, el fallecimiento de cónyuge o familiar de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad acaecido durante el disfrute de las vacaciones sí podrá interrumpir éstas a instancia del/de la empleado/a, posponiéndose el disfrute de las vacaciones pendientes de disfrutar a fechas posteriores que se fijarán de común acuerdo entre el/ la empleado/a y el servicio.

Artículo 14. Permisos retribuidos.

Primero.- Régimen general de disfrute.

Todos los/as empleados/as públicos/as del Ayuntamiento de Abanilla a que se refiere el presente Acuerdo-Convenio en los términos establecidos en el artículo 3, dispondrán desde la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo-Convenio de los permisos retribuidos que se relacionan en este artículo con arreglo al régimen que a continuación se expresa:

1. Los permisos establecidos en el presente artículo se concederán previa solicitud del interesado y aprobación del Órgano competente, una vez producido el hecho causante, salvo fuerza mayor o situaciones de excepcionalidad debidamente acreditadas.

A estos efectos, con carácter general tendrá la consideración de fuerza mayor el acontecimiento extraordinario que se desata desde el exterior, imprevisible e inevitable, o que pudiendo preverse, no habría podido impedirse aplicando la mayor diligencia.

2. Cuando los hechos causantes sean previsibles, los permisos deberán solicitarse por escrito al órgano competente en esta materia (unidad o servicio al que esté adscrito el trabajador/a) con, al menos diez días hábiles de anticipación y su posible denegación se resolverá motivadamente por el órgano competente en materia de personal en el plazo que específicamente se prevea, en su caso, para cada tipo de permiso y como mínimo con dos días hábiles de antelación.



En todos los casos deberá presentarse con la solicitud del permiso o posteriormente en función de las circunstancias de cada caso, documento acreditativo del hecho causante del permiso.

3. De coincidir más de un permiso en el mismo periodo, no serán adicionables, pudiendo optarse por el de mayor duración, sin perjuicio del disfrute fraccionado, en su caso, de alguno de ellos. Con carácter general se entenderá que hay coincidencia cuando se superpongan los períodos de disfrute de los diferentes permisos y no cuando los respectivos hechos causantes se produzcan

en la misma fecha. En estos casos habrá de estarse al régimen específico de disfrute de los permisos coincidentes.

4. Los permisos causales se tomarán -salvo previsión específica y expresa en contrario- en la fecha del hecho causante y en los días inmediatamente consecutivos a éste de corresponder más de uno, siempre que el hecho causante se mantenga. El permiso empezará a computar el día en que se produzca el hecho causante, sea laborable o no, salvo las excepciones señaladas expresamente.

5. A efectos de lo dispuesto en este artículo se asimilará al matrimonio la unión de hecho inscrita en el correspondiente Registro de Uniones de Hecho.

6. Igualmente, a los efectos del disfrute de los permisos que tengan su origen en la relación paternofilial, se equipararán a la misma las situaciones de tutela legalmente establecida.

7. A los efectos de los permisos previstos por razón de accidente, enfermedad, hospitalización, fallecimiento, intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario sin hospitalización así como los motivados por el cumplimiento de los deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, las menciones efectuadas a familiares de primer grado de consanguinidad o hijos/as menores de edad se entenderán referidas igualmente a los/ as menores en situación de acogimiento familiar, sea simple, permanente o preadoptivo, constituido por resolución administrativa o judicial.

8. Cuando el hecho causante acaezca después de haberse iniciado la jornada laboral, el/la empleado/a municipal podrá ausentarse de su puesto de trabajo, comenzando a computar el permiso el primer día hábil siguiente. La ausencia a la que se ha hecho referencia se entiende debidamente justificada y sin que haya de recuperarse siempre que, a su vez, se haya acreditado el hecho causante del permiso para cuyo disfrute se ha producido dicha ausencia durante la jornada laboral. Se entenderá "iniciada la jornada laboral" cuando el/la empleado/a se haya incorporado a su puesto de trabajo y "no iniciada" en caso contrario.

9. En los casos en los que el supuesto de hecho del permiso se refiera a "familiares por afinidad" se entenderán incluidos los/as hijos/as del cónyuge o pareja de hecho del empleado o empleada municipal, así como el cónyuge o pareja de hecho de su progenitor o progenitora.

10. En los permisos por enfermedad, en tanto se obtenga la calificación de la misma por el facultativo y/o el Servicio de Prevención, se concederán los días de permiso solicitados por el/la interesado/a. En estos supuestos, caso de que la ulterior calificación de la enfermedad conlleve el derecho a disfrutar un número de días inferior a los efectivamente disfrutados, se adoptarán las medidas necesarias para compensar el exceso imputándose, a elección del/de la trabajador/a, a los días de asuntos particulares o a vacaciones; de haberse agotado estos se procederá a la deducción proporcional de haberes.



11. A los efectos de los permisos por razón de hospitalización, con carácter general se entenderá como hospitalización la estancia hospitalaria en régimen de internamiento con una indicación de ingreso para recibir asistencia médica o médico-quirúrgica, que suponga pasar al menos una noche en el hospital o tener asignada una cama definida como de hospitalización.

Se asimila a estos efectos la hospitalización domiciliaria, entendida como modalidad de atención asistencial en la que el/la paciente que requiere ingreso hospitalario recibe, no obstante, los cuidados médicos y de enfermería propios del hospital en su propio domicilio.

La permanencia durante más de 24 horas en un servicio de urgencias se considerará asimismo a estos efectos como hospitalización.

12. En los supuestos de hospitalización, accidente o enfermedad graves o muy graves, el permiso podrá tomarse en cualquier momento una vez haya tenido lugar el hecho causante y mientras éste se mantenga, siempre que ello resulte compatible con la adecuada prestación y organización y necesidades del servicio debidamente motivadas.

Asimismo, este permiso podrá disfrutarse de manera que el primer día coincida con aquel en que se produzca el hecho causante y el resto en cualquier otro momento posterior, siempre que se mantenga el hecho causante.

En el supuesto de permisos por hospitalización, al alta hospitalaria no determina por sí misma la finalización de este permiso; si una vez producida el alta hospitalaria el/la empleado/a pretende agotar el permiso, debe acreditar que el cónyuge o pariente no ha recibido el alta médica. El alta médica produce en todo caso la finalización del permiso.

13. Sin perjuicio de lo que pueda especificarse en cada permiso, el fallecimiento de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad acaecido durante el disfrute del permiso por hospitalización, o por razón de accidente o enfermedad muy graves o graves del mismo pariente, pondrá fin al permiso que se venía disfrutando, iniciándose el cómputo del permiso por fallecimiento el primer día hábil siguiente al de la defunción.

14. Los permisos establecidos en días hábiles habrán de entenderse referidos a días en los que el personal debe prestar servicio conforme al cuadrante que, en su caso, le corresponda.

15. En los supuestos de disfrute indebido o no justificado de un permiso, se requerirá al/la empleado/a para que opte por la recuperación de las horas invertidas o, en caso de ausencia de toda la jornada, por su compensación con cargo a días por asuntos particulares, vacaciones o por la deducción proporcional de haberes que se aplicará automáticamente en nómina si el/la interesado/a no manifestara su opción en el plazo concedido al efecto por el gestor de personal.

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, todos los permisos y licencias y el régimen de su disfrute serán objeto de las especificaciones, adaptaciones y/o concreciones que procedan en relación los colectivos especiales y al personal con jornadas y/o horarios especiales, sin que los criterios de tales especificaciones, adaptaciones y/o concreciones, o su aplicación, puedan conllevar resultados heterogéneos entre los diferentes colectivos de personal municipal.



Los permisos establecidos en días hábiles deben entenderse referidos a la jornada ordinaria, distribuida con carácter general en cinco días a la semana, y de acuerdo con ello conceder los permisos en las jornadas especiales en cómputo de horas, y no en días.

Segundo.- Ausencia al trabajo por fuerza mayor.

Se considerará justificada la ausencia total o parcial al puesto de trabajo por causa de fuerza mayor, generalmente relacionada con fenómenos o inclemencias meteorológicas, entendiendo como tal el acontecimiento extraordinario que se origina fuera del ámbito del centro de trabajo, de carácter imprevisible, insuperable, irresistible e inevitable, que se sobrepone a la voluntad del obligado actuando como causa que impide el cumplimiento de la relación laboral, debiendo en todo caso quedar acreditada la imposibilidad absoluta de asistir al puesto de trabajo atendiendo a los medios de los que razonablemente pudiera disponer el/la empleado/a.

De no cumplirse los anteriores requisitos, el/la empleado/a habrá de recuperar el tiempo de ausencia en el mes en curso o, de no ser posible, en el inmediato siguiente; o, en su defecto y a instancia del/de la trabajador/a, imputarse la ausencia a los días de asuntos particulares o, en su caso, a vacaciones, sin perjuicio de la posibilidad de acudir a otras formas de recuperación del tiempo de ausencia que puedan admitirse por el gestor de personal.

No obstante, lo anterior, cuando en más de una ocasión se invoque por el/la empleado/a una causa de fuerza mayor y no se cumpla alguna de las condiciones o requisitos incluidos en su definición, o siempre que sea notorio que no se cumplen los requisitos esenciales del concepto de fuerza mayor, la ausencia se imputará directamente a los días de asuntos particulares o, en su caso, a vacaciones.

Tercero.- Régimen específico de los permisos.

Los permisos retribuidos serán los siguientes:

a) Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho: quince días naturales.

El permiso incluirá el día de la celebración del matrimonio y se computará desde este día, salvo que se celebre en día no laborable para el/la trabajador/a, en cuyo caso el plazo comenzará a contar desde el día laborable siguiente inmediato al de la celebración del matrimonio. No obstante, el permiso podrá disfrutarse con antelación a la celebración del matrimonio, siempre que comprenda el día de la ceremonia.

A solicitud del/de la trabajador/a, el permiso se podrá fraccionar en dos tramos, debiendo incluirse en el primero el día de la celebración del matrimonio; el segundo tramo habrá de disfrutarse dentro del año natural de celebración del matrimonio; si el matrimonio hubiera tenido lugar en el último trimestre del año, el segundo tramo se disfrutará en el primer semestre del año natural siguiente.

En el caso de que el matrimonio no llegara a celebrarse, los días que se hubiesen disfrutado con cargo a este permiso se imputarán a los días por asuntos particulares y/o a los días de vacaciones o, en su defecto, se procederá a la oportuna deducción de haberes.

El permiso se disfrutará por una sola vez cuando la unión de hecho y el posterior matrimonio se celebren con la misma pareja o, en la misma circunstancia, en el supuesto de celebración de matrimonio civil y religioso.



El permiso por matrimonio no podrá acumularse a las vacaciones anuales retribuidas, pudiéndose distribuir el disfrute del mismo, previa autorización del jefe de personal y respetando siempre las necesidades del servicio, de conformidad con lo establecido en el artículo 12.7.

b) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el empleado municipal en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles, que podrán disfrutarse de manera consecutiva o alterna, según necesidad.

Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles, que podrán disfrutarse de manera consecutiva o alterna, según necesidad.

Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles, cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

Primer grado de consanguinidad y afinidad:

Padres/madres

Suegros/suegras

Hijos/hijas

Yernos/nueras

Segundo grado de consanguinidad y afinidad:

Abuelos/abuelas de los miembros de la pareja

Hermanos/hermanas

Nietos/nietas

Cuñados/cuñadas

A petición del/de la trabajador/a, el permiso por hospitalización y por razón de accidente o enfermedad graves podrá disfrutarse fraccionadamente por días, mientras se mantenga el hecho causante.

c) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

d) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

e) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a



las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual del empleado municipal, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

h) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el empleado municipal tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

i) Por razones de guarda legal, cuando el empleado municipal tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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

j) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado municipal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

k) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal:

Se considerará deber de carácter público o personal, sin perjuicio de tal calificación a otros supuestos que en derecho procedan:

- La asistencia a Tribunales de Justicia previa citación.



- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores como de componentes de una mesa electoral, en los términos establecidos por la legislación vigente y, en su caso, en los acuerdos adoptados al respecto.

- Por el tiempo indispensable para la asistencia a las sesiones de un tribunal de selección con nombramiento de la autoridad pertinente.

- Por el tiempo indispensable para comparecer ante la Agencia Estatal de Administración Tributaria u organismos competentes en materia tributaria de las Comunidades Autónomas o municipios para atender los requerimientos formulados por estos organismos.

- Los deberes derivados del cumplimiento de las obligaciones que la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, pone a cargo de los familiares o representantes de las personas en situación de dependencia.

- La necesidad de que los progenitores procuren cuidados domiciliarios por prescripción médica a sus hijos/as menores de edad. Son requisitos para acogerse a este permiso en este supuesto los siguientes:

- Debe tratarse de una situación no protegida por los restantes permisos previstos en la normativa aplicable, salvo el permiso por asuntos particulares.

- Debe acreditarse mediante justificante expedido por facultativo que existe la necesidad de que los progenitores procuren cuidados domiciliarios por prescripción médica a su hijo/a menor de edad.

I) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de los deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que a continuación se expresan:

- Acudir a las reuniones a que los progenitores sean convocados por motivos académicos o de orientación educativa y psicopedagógica por los centros escolares en que cursen estudios sus hijos/as menores de edad.

- Acompañar a los/as hijos/as menores de edad y a los progenitores mayores de 70 años a consulta médica y a la realización de pruebas médicas, clínicas y diagnósticas, con independencia de que la consulta o el acto médico de que se trate se realice en el sistema público de salud o en el ámbito de la sanidad privada.

Cuando las circunstancias físicas o psíquicas del mayor así lo requieran o cuando la trascendencia de la enfermedad aconseje una especial y personal atención, el permiso se concederá para acompañar a los progenitores menores de 70 años. Se entenderá que concurren las circunstancias expresadas cuando se trate de la realización de pruebas invasivas, practicadas con anestesia o con sedación, y tratamientos hospitalarios o ambulatorios, que por su naturaleza o características precisen de una especial atención del/de la paciente tras su práctica.

- Asistencia a consulta médica y la realización de pruebas médicas, clínicas y diagnósticas:

El personal dispondrá de permiso por el tiempo indispensable para asistir a consulta del médico de atención primaria, médicos especialistas y otros profesionales sanitarios del Sistema Público de Salud, así como para la realización de pruebas médicas, clínicas o diagnósticas prescritas por profesionales sanitarios del Sistema Público de Salud con independencia de que tales pruebas se practiquen en centros sanitarios públicos o privados.



El tiempo del permiso comprenderá el que, en su caso, se requiera para la preparación y/o recuperación del/de la paciente tras la realización de la prueba.

Se entienden incluidas en este supuesto las ausencias para recibir tratamientos hospitalarios.

A estos efectos deberá acreditarse la hora de la cita asignada y de finalización de la consulta o acto médico para el que se haya solicitado el permiso, mediante documento expedido por el centro médico, que incluirá el tiempo estimado para los desplazamientos desde el domicilio o centro de trabajo hasta el lugar de la consulta o acto médico y viceversa.

En los supuestos en los que no concurren las circunstancias establecidas para su consideración como permiso retribuido habrá de recuperarse el tiempo de ausencia del puesto de trabajo.

- El personal dispondrá de permiso por el tiempo indispensable para asistir a consulta de profesionales sanitarios de la sanidad privada, así como para la realización de pruebas médicas, clínicas o diagnósticas prescritas por facultativo de la sanidad privada cuando se acredite documentalmente que el acto médico de que se trate no ha podido realizarse fuera de las horas de trabajo.

El tiempo del permiso incluirá el que, en su caso, se requiera para la preparación y/o recuperación del/de la paciente tras la realización de la prueba.

No obstante, lo anterior, se exceptúa de la necesidad de aportar la referida acreditación cuando se trate de la realización de pruebas médicas, clínicas o diagnósticas prescritas por facultativo de la sanidad privada que por su naturaleza o características deban practicarse coincidiendo con la jornada laboral (analíticas en ayunas, colonoscopias, etcétera).

A estos efectos deberá acreditarse la hora de la cita asignada y de finalización de la consulta o acto médico para el que se haya solicitado el permiso, que incluirá el tiempo estimado para los desplazamientos desde el domicilio o centro de trabajo hasta el lugar de la consulta o acto médico y viceversa.

En los supuestos en los que no concurren las circunstancias establecidas para su consideración como permiso retribuido habrá de recuperarse el tiempo de ausencia del puesto de trabajo.

- El personal dispondrá de permiso por el tiempo indispensable para la asistencia a sesiones de terapia o rehabilitación prescritas por facultativo del Sistema Público de Salud o de la sanidad privada cuando se acredite documentalmente que no pueden realizarse fuera de las horas de trabajo.

A estos efectos deberá acreditarse la hora de la cita asignada y de finalización de la consulta o acto médico para el que se haya solicitado el permiso, que incluirá el tiempo estimado para los desplazamientos desde el domicilio o centro de trabajo hasta el lugar de la consulta o acto médico y viceversa.

En los supuestos en los que no concurren las circunstancias establecidas para su consideración como permiso retribuido, habrá de recuperarse el tiempo de ausencia del puesto de trabajo.

- El personal municipal dispondrá de permiso retribuido por el tiempo imprescindible para ausentarse de su puesto de trabajo en los casos de tratamiento de enfermedades crónicas o patologías de idéntica naturaleza, cuando se acredite que su seguimiento se está realizando por un médico de la sanidad privada a cuya consulta deba acudirse durante la jornada laboral, así



como cuando se trate de consultas de revisión periódica de carácter preventivo que no puedan realizarse fuera de la jornada laboral.

- En los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- En el caso de hijos/as a cargo con un grado de discapacidad mayor o igual al 33%, el personal municipal tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para su acompañamiento si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

m) Por asuntos particulares, seis días al año.

Los/as empleados/as públicos/as del Ayuntamiento de Abanilla incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo-Convenio dispondrán de seis días por asuntos particulares al año o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio efectivo durante el año fuera menor.

Asimismo, tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Los días por asuntos particulares no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo siguiente, pudiéndose distribuir, a conveniencia, el disfrute de los mismos, previa autorización de la respectiva Unidad de competencia en la materia y respetando siempre las necesidades del servicio.

Las solicitudes de los días por asuntos particulares habrán de formularse con antelación suficiente para que el Servicio/gestor de personal pueda tener conocimiento de la petición con al menos cuatro días hábiles de antelación a la fecha solicitada para el disfrute del permiso y su denegación motivada habrá de notificarse al menos con dos días de antelación a la fecha en que tales días hubieran de disfrutarse. La falta de resolución expresa notificada en plazo permitirá al interesado entender estimada su petición siempre que se hubiera realizado en tiempo y forma.

Los días por asuntos particulares correspondientes a cada año natural podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente.

El personal al servicio del Ayuntamiento de Abanilla tendrá derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Se disfrutará de un día de permiso adicional de asuntos particulares cuando coincida algún festivo nacional en fin de semana, en los términos en que se contemple en la correspondiente resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública.

n) Días veinticuatro y treinta y uno de diciembre: El personal del Ayuntamiento de Abanilla con jornada ordinaria disfrutará de permiso retribuido los días 24 y 31 de diciembre.



ñ) Por el tiempo indispensable para hacer una donación de sangre, médula o plaquetas, de acuerdo con lo dispuesto en el Real decreto 1088/2005, de 16 de septiembre.

o) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer. Las faltas de asistencia de las empleadas municipales víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda, y que consten debidamente acreditadas.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

Artículo 15. Reducciones de jornada.

A los/as empleados/as públicos/as al servicio del Ayuntamiento de Abanilla incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo-Convenio en los términos establecidos en el artículo 3, les resultará de aplicación lo dispuesto a estos efectos en el articulado del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Artículo 16. Condiciones de trabajo en los supuestos de maternidad y paternidad.

A los/as empleados/as públicos/as al servicio del Ayuntamiento de Abanilla incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo-Convenio en los términos establecidos en el artículo 3, les resultará de aplicación lo dispuesto a estos efectos en los artículos 48 y 49 del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Artículo 17. Licencias sin sueldo con reserva de puesto.

El personal funcionario y laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo-Convenio en los términos expresados en el artículo 3, podrá solicitar las siguientes licencias sin sueldo, con reserva del puesto de trabajo y cómputo a efectos de antigüedad:

a) Licencia por interés particular cuya duración mínima será de un mes y máxima de tres meses cada dos años.

b) Licencia por motivo de cooperación internacional para participar en programas de cooperación internacional, para el desarrollo de programas de ayuda humanitaria y programas similares convenientemente acreditados y reconocidos. La duración mínima de esta licencia será de un mes y su duración máxima será de tres meses cada dos años, prorrogables excepcionalmente por un mes más.

Ambos tipos de licencias deberán finalizar siempre en fecha inmediatamente anterior a un día laborable y se solicitarán con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de inicio, salvo razones de urgencia debidamente justificadas.

El desistimiento o la renuncia a cualquiera de estas licencias deberán solicitarse con una antelación mínima de siete (7) días hábiles a la fecha prevista para su inicio.



La concesión de estas licencias requerirá, en todo caso, informe favorable del Servicio al que se encuentre adscrito el personal que las solicite. Las solicitudes serán resueltas por el órgano directivo que tenga atribuida la competencia en esta materia con una antelación de tres días hábiles a la fecha de su inicio, siendo obligatorio para los responsables de los servicios su remisión a dicho órgano inmediatamente que reciban las mismas, acompañando el informe sobre su viabilidad.

En caso de ser denegadas, la resolución que se dicte, previa audiencia del/ la solicitante por plazo de diez días será debidamente motivada especificando las circunstancias que impidan su concesión sin que quepa una invocación genérica a las necesidades del servicio o al "grave detrimiento" que ocasionaría su otorgamiento.

Estas licencias serán compatibles. En caso de disfrutarse ambas, a efectos de antigüedad sólo se computará un período de tres meses cada dos años.

Capítulo VII

Condiciones económicas

Artículo 18. Condiciones económicas.

Durante la vigencia del presente acuerdo, y sin perjuicio de la necesidad futura de establecer un Acuerdo Marco Económico de Negociación mediante anexo a este documento, derivado de la previsible entrada en vigor de la relación de puestos de trabajo de este Ayuntamiento, el incremento retributivo que con carácter general se aplicará al personal a que se refiere este texto convencional será el que se establezca en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de esos años.

1.- RETRIBUCIONES BÁSICAS:

Son retribuciones básicas:

a) El Sueldo, que corresponde al índice de proporcionalidad asignado a cada uno de los grupos en que se organizan los Cuerpos, Escalas, Clases o Categorías. Su cuantía será la que para cada año fijen las respectivas Leyes de los Presupuestos Generales del Estado.

b) Los Trienios, consistentes en una cantidad igual para cada funcionario de cada grupo por cada tres años de servicio en la empresa, independientemente de los grupos en que haya estado anteriormente. Las cuantías de los trienios por grupo serán las marcadas por Ley en cada momento.

c) Las pagas extraordinarias: Serán dos al año por un importe, cada una de ellas, de una mensualidad de sueldo, trienio, complemento de destino, complemento específico.

2.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS:

A) Complemento de Destino

- Subgrupo A1: Nivel mínimo 24, máximo 30.
- Subgrupo A2: Nivel mínimo 20, máximo 26.
- Subgrupo B: Nivel mínimo 18, máximo 24.
- Subgrupo C1: Nivel mínimo 16, máximo 22.
- Subgrupo C2: Nivel mínimo 14, máximo 18.

B) Complemento Específico

El complemento Específico se destina a retribuir las condiciones particulares de determinados puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, peligrosidad, realización de jornadas a la intemperie,



contacto periódico con sustancias tóxicas, exposición a riesgos físicos, nocturnidad/jornadas a turnos, jornadas partidas.

C) Complemento de Productividad

El complemento de productividad se destina a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el personal desempeñe su puesto de trabajo.

Artículo 19. Pagas extraordinarias.

1. Todo el personal municipal tendrá derecho a percibir dos pagas extraordinarias.

2. Las dos pagas extraordinarias se percibirán, respectivamente, en las nóminas de junio y diciembre. La paga correspondiente al mes de diciembre se abonará antes del día 22 de diciembre de cada año.

Artículo 20. Indemnizaciones por razones del servicio.

1. Los desplazamientos que el/la empleado/a municipal tenga que realizar, dentro de su jornada de trabajo y por motivos del mismo, no utilizando vehículos municipales, y sí el particular, serán indemnizados en la cuantía de 0,26 céntimos de euro/km.

Cuando existan razones justificadas que obliguen a la utilización de vehículos auto taxis en los desplazamientos a que se refiere el párrafo anterior y así se determine por el responsable del servicio, el desplazamiento se realizará y el/la empleado/a municipal será reembolsado del importe que, en su caso, haya abonado.

2. Las indemnizaciones por razón del servicio que se aplicarán al personal funcionario y laboral a que se refiere este Acuerdo-Convenio por gastos de viaje, manutención y estancia ocasionados por la asistencia a cursos, seminarios, congresos o jornadas a los que asista en razón del interés de la Administración y con la autorización del órgano competente, serán las establecidas en la normativa estatal sobre indemnizaciones por razón del servicio de los funcionarios públicos. La Administración arbitrará los mecanismos que posibiliten que el personal perciba por adelantado el importe aproximado de los gastos por tales conceptos, que se justificarán conforme a lo previsto en la normativa vigente.

Artículo 21. Mejora de las prestaciones por incapacidad temporal.

Los/as empleados/as municipales, incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o, en su caso, en los Regímenes Especiales del Mutualismo Administrativo, que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán durante esta situación un complemento que sumado a las prestaciones oficiales alcance el importe íntegro de las retribuciones fijas que tuvieran asignadas mensualmente en la fecha de inicio de la Incapacidad Temporal, y en caso de enfermedad común, el 80% durante los primeros 20 días.

Se considera como supuesto excepcional y con un complemento retributivo del cien por cien, de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento, los casos de hospitalización, intervención quirúrgica, o enfermedades graves, incluidas en el Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, o norma que lo sustituya.



La diferencia entre la prestación económica establecida para las contingencias mencionadas en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación y las retribuciones señaladas, se percibirá en concepto de mejora de dicha prestación.

No procederá el abono de la mejora de la prestación por incapacidad temporal cuando no se perciba la prestación a cargo de la Seguridad Social por su retirada o denegación expresa a consecuencia de que el beneficiario haya actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, o a que rechace o abandone sin causa razonable el tratamiento que le fuere indicado, o se produzca su incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias, exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos encargados del seguimiento de la Incapacidad Temporal.

La mejora establecida será abonada hasta que se produzca el alta médica, en el caso de curación, o hasta la fecha de efectos de la Incapacidad Permanente, en el caso de que la Seguridad Social dicte Resolución por la que se conceda la misma y en ningún caso podrá exceder el tiempo de duración legal de dicha situación.

La mejora de la prestación por Incapacidad Temporal establecida en este acuerdo se aplicará a las situaciones de Incapacidad Temporal producidas desde la fecha de su adopción; los procesos de Incapacidad Temporal anteriores a esta fecha seguirán gestionándose conforme al régimen de mejoras que, en su caso, les viniera siendo de aplicación.

Sin perjuicio de lo anterior, las ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a baja por incapacidad temporal, como máximo 3 días consecutivos, se comunicarán de forma inmediata al responsable del servicio en un plazo no superior a dos horas desde que se debió producir su incorporación efectiva en el puesto de trabajo y se justificarán mediante documento o informe médico.

Existirá deducción de retribuciones en el caso de acumular más de 6 días al año.

Capítulo VIII

Acción social

Artículo 22. Acción Social.

La Acción Social prevista en este artículo será de aplicación al personal municipal incluido en este Acuerdo-Convenio, en los términos expresados en su artículo 3, que se encuentren prestando servicio activo.

- Seguro de enfermedad o accidentes profesionales.

Todo el personal municipal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio (artículo 3) estará asegurado ante el riesgo de enfermedad profesional o accidente sufrido durante el ejercicio de las ocupaciones profesionales. Las pólizas suscritas por la Administración asegurarán, producida la contingencia, la percepción como mínimo de las indemnizaciones siguientes:

- | | |
|--|--------------|
| - Incapacidad Permanente Absoluta por accidente de trabajo | 18.000 euros |
| - Incapacidad Permanente total por accidente de trabajo | 18.000 euros |
| - Gran Invalidez | 18.000 euros |
| - Fallecimiento | 18.000 euros |



- Seguro de responsabilidad civil.

La Administración mantendrá la póliza suscrita para cubrir la responsabilidad civil del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo-Convenio.

- Anticipo reintegrable de nómina líquida mensual.

El personal en activo a que se refiere este Acuerdo-Convenio, previa justificación razonada de la necesidad de hacer frente a gastos económicos de naturaleza extraordinaria, tendrán derecho a percibir un anticipo de nómina, con las siguientes condiciones:

- Límite: Importe de una nómina mensual neta.
- Número: Un anticipo de nómina por año.
- Plazo de devolución: Máximo seis meses.
- Obligación de cancelación: Deberá cancelarse, en el caso de cesación de la relación funcionarial o laboral con el Ayuntamiento de Abanilla.

La concesión del anticipo se vinculará a la existencia del crédito consignado en la aplicación presupuestaria correspondiente, por lo que las posibles peticiones se tramitarán por orden de presentación.

Capítulo IX

Salud laboral

Artículo 23. Salud laboral.

1. La Administración del Ayuntamiento de Abanilla, velará por fomentar una auténtica cultura de la prevención en el trabajo, que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas y proscriba el cumplimiento meramente formal o documental de tales obligaciones, garantizará la protección de la seguridad y salud de todos sus empleados/as mediante el cumplimiento de la legislación de prevención de riesgos laborales y garantizará que los/las representantes de los empleados/as municipales sean consultados y alentados a participar activamente en la actividad preventiva.

En el caso de que algún empleado municipal decidiera no someterse a las pruebas médicas correspondientes, deberá dejarse constancia de esta circunstancia por escrito.

En el marco de sus responsabilidades, la Administración adoptará cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los/as empleados/as municipales, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud, mediante los instrumentos necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las actividades previstas en la misma conforme a su artículo 3.2.

La Administración Municipal integrará la prevención en el conjunto de sus actividades y decisiones, potenciando sus recursos y adecuando su contenido a las peculiaridades organizativas y de participación del personal a su servicio, así como la coordinación de las acciones preventivas a las que esté obligado por disposición normativa.

2. Los/as trabajadores/as tienen derecho a:

- Una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.



- Ser informado/a de los riesgos para su salud y seguridad, y de las medidas preventivas adoptadas, incluidas las previstas para hacer frente a situaciones de emergencia.

- Recibir una formación teórica y práctica suficiente y adecuada tanto en el momento de su contratación, como periódicamente, cuando se produzcan cambios en las funciones, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambio en los equipos de trabajo.

- Medidas de protección específicas cuando por sus propias características personales o estado biológico conocido o incapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo.

- La vigilancia permanente y continua de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto. La periodicidad, a la que se hace referencia en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, de los reconocimientos médicos será la que marquen los Protocolos de Vigilancia Sanitaria específica de los/as trabajadores/as.

- En los términos de lo establecido en el artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y ante una situación de riesgo grave o inminente el/la trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y a abandonar el lugar de trabajo.

3. Corresponde a cada empleado/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la administración.

4. Se garantizará la información y la formación teórica, suficiente, práctica y adecuada en estas materias a todos los/ as empleados/as municipales, haciendo especial incidencia al inicio de la relación laboral, con ocasión del cambio de puesto de trabajo o de la necesidad de aplicación de nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio empleado/a, para sus compañeros/as o terceros.

5. En concordancia con todo lo anterior y aplicando principios preventivos proactivos, por medio de campañas coordinadas con la unidad competente en la materia, toda la plantilla municipal será informada periódicamente sobre la conveniencia de adoptar posturas, conductas y hábitos saludables y sobre la realización de una actividad física moderada.

Artículo 24. Servicio de prevención.

1. Se entenderá por servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales de la Administración Municipal, asignados a la realización de las actividades de prevención en el ámbito al que se refiere este Acuerdo-Convenio, es decir, en el ámbito del Ayuntamiento de Abanilla para garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los/as empleados/as municipales asesorando y asistiendo a la Administración, a los/as empleados/as municipales y a sus representantes y órganos específicos y especializados de representación.

2. Modalidad de prevención.

La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas en la Administración municipal se realizará en la modalidad de servicio de prevención ajeno.



Artículo 25.- Representación del personal municipal.

Corresponde a las representaciones del personal al servicio de la Administración del Ayuntamiento de Abanilla, la defensa de los intereses de dichos/as empleados/as en materia de prevención de riesgos en el trabajo, en los términos establecidos en la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales, lo que se llevará a efecto a través de los/las Delegados/as de Prevención.

Los/as Delegados/as de Prevención son los/as representantes de los/as empleados/as municipales con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, correspondiéndoles las competencias y facultades previstas en la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales.

Artículo 26. Adaptaciones de puesto y movilidad por motivos de salud.

1. A solicitud del/de la empleado/a municipal afectado/a o del órgano administrativo responsable correspondiente, la Administración facilitará la adaptación del puesto de trabajo al personal que, por motivos de salud que, no alcanzando los grados de invalidez definidos en la normativa vigente, no pueda desempeñar adecuadamente los cometidos de su puesto de trabajo.

La adaptación tenderá a facilitar el desempeño, adecuando las condiciones de trabajo a los concretos problemas de salud dictaminados por el Servicio de Prevención, bien a petición del propio empleado/a, bien a propuesta de su Servicio.

Artículo 27. Planes de autoprotección.

En cumplimiento del artículo 20 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Administración implantará Planes de Autoprotección o Medidas de Emergencia que permitan adoptar medidas en materia de lucha contra incendios, evacuación de trabajadores/as y usuarios/as, primeros auxilios y otras medidas de seguridad, incluidas las de coordinación de actividades, teniendo en cuenta las características de sus Centros de Trabajo y las diferentes actividades realizadas en ellos.

Artículo 28. Medio ambiente.

Se desarrollará una política pública integrada de prevención de riesgos laborales y de Protección de Medio Ambiente, cuyos objetivos serán los siguientes:

- Reducir el consumo energético y estudiar la introducción energías renovables.
- Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades, facilitando la recogida selectiva e incidiendo en la prevención de su producción.
- Fomentar la distribución y utilización de productos más respetuosos con el medio ambiente.
- Mejorar la utilización de los recursos hídricos.
- Establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a los/as empleados/as.

Capítulo X

Formación

Artículo 29. Criterios generales.

1. El texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, así como el Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas de 19 de julio de 2013, establecen el deber y el derecho de los/as empleados/as municipales a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales preferentemente en horario laboral.



2. Se considera la formación un elemento básico e indispensable en el desarrollo de las competencias profesionales y personales, así como en el rendimiento de los recursos humanos que desempeñan su actividad en el Ayuntamiento de Abanilla.

Artículo 30. Formación.

Los cursos de formación de los empleados municipales, se impartirán por la Dirección General de Función Pública y Diálogo Social a través de la Escuela de Formación e Innovación de la Administración Pública, Federación de Municipios, Universidades, Sindicatos u otros organismos oficiales que los sustituyan.

Se autorizarán por el jefe de personal del Ayuntamiento, o persona en quien se delegue, previa solicitud del empleado público, aportando la documentación justificativa.

1. Requisitos de los Cursos de Formación:

a) Los Cursos deben estar directamente relacionados con el puesto de trabajo, o cuyo contenido, esté directamente relacionado con la carrera profesional-administrativa, deberán realizarse preferentemente por las mañanas.

b) Si los cursos se realizan fuera de la jornada laboral, se compensarán cada hora, en una hora laboral, 1 a 1.

c) Cuando los cursos de formación supongan un gasto para el empleado público, serán reintegrados al trabajador, siempre que haya obtenido la autorización previa para la realización del curso y justifique el pago del mismo.

El número de horas de formación acogidas a las condiciones establecidas en este artículo se establece en 35 horas/año.

Disposición adicional primera. Uniformidad e indumentaria de trabajo.

La Administración municipal facilitará ropa de trabajo homologada, en cantidad, periodicidad, calidad y talla adecuada, y adaptada a las características morfológicas de mujeres y hombres, al personal con derecho a ella, respetándose las peculiaridades y necesidades propias de cada colectivo, que vendrá obligado a utilizarla durante la jornada laboral.

La indumentaria de trabajo del personal de categorías o colectivos que prestan servicios en dependencias municipales adscritas a distintas áreas de gobierno será objeto de la debida unificación y homologación en la instancia de la organización municipal que resulte común a las unidades implicada en atención a las respectivas competencias.

El personal de los colectivos a los que se entregue ropa de trabajo estará obligado a su utilización durante su jornada de trabajo, quedando prohibida su utilización fuera de la misma.

Disposición adicional segunda. Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario de los/as empleados/as al servicio del Ayuntamiento de Abanilla se sujetará a lo establecido en el Título VII del TRLEBEP.

El desarrollo convencional que, en su caso, proceda en esta materia, tenderá al establecimiento de un régimen único o, cuanto menos, homogéneo, para el personal funcionario y laboral, sobre la base de la irrelevancia que en esta materia debe tener el tipo de vínculo funcional o laboral que una al empleado/a público/a con la Administración Municipal.



Disposición adicional tercera. Mutua de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

La Administración mantendrá la atención de los Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales a través una Mutua Colaboradora de la Seguridad Social, mediante el oportuno convenio de colaboración.

Disposición adicional cuarta. Gratificaciones.

1. Las partes firmantes del presente Acuerdo-convenio, acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, por considerarlas un elemento eliminador de empleo.

2. Las horas extraordinarias se compensarán al 200% en tiempo libre, o económicamente al 150% del valor de una hora de trabajo, si se trata de día no festivo, siendo el 175% en caso de día festivo, previo acuerdo con el trabajador.

A estos efectos, desde la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, se establece como fórmula de cálculo del importe de la hora ordinaria la siguiente:

$(\text{Salario Base} + \text{Antigüedad} + \text{Pluses especiales fijos}) \times 12 + \text{P. extras} / 1512$

Sólo podrán realizarse horas extraordinarias en caso de extrema urgencia y necesidad, marcando su tope en 80 al año.

Disposición adicional quinta. Defensa jurídica.

Todos los empleados/as públicos municipales tendrán garantizada la defensa jurídica y protección en los procedimientos que se sigan ante ellos en cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones, aun cuando éstos se prolonguen más allá de la extinción de la relación laboral, previa presentación y autorización por el Ayuntamiento de la correspondiente minuta, caso de llevar a cabo la misma por cuenta propia.

Las sucesivas licitaciones de contratos de servicios de asistencia jurídica que tramite el Ayuntamiento contemplarán esta prestación en el pliego de prescripciones técnicas.

La prestación no se extenderá al ejercicio de la acción penal por calumnia e injurias y acciones civiles de protección al derecho al honor, imagen, etcétera..., cuando el/la empleado/a quiera intervenir como acusador al ver perjudicados sus derechos.

Disposición adicional sexta. Cláusula de garantía.

En caso de la declaración de nulidad o nulidad sobrevenida de alguna de las cláusulas del presente Acuerdo-Convenio, las partes se comprometen a negociar sobre la materia declarada nula, con el fin de dar nuevo contenido, ajustado a derecho, a dicha materia, incorporándose al presente el acuerdo que se obtenga.

Disposición adicional séptima. Celebración de Santa Rita.

Con motivo de la festividad de Santa Rita, patrona de los funcionarios de administración local, el Ayuntamiento permanecerá cerrado al público desde las 12 horas, pudiendo realizarse gestiones a través de la sede electrónica.

No obstante, la Representación Sindical, podrá diseñar un calendario de actividades culturales y/o lúdico deportivas a realizar durante ese día, que contenga las preferencias de la mayor parte del personal.

A tal efecto, deberá presentar con la antelación suficiente, para su autorización por el Responsable de Personal, calendario de las mismas, estableciendo hora de inicio y fin, así como relación de asistentes, que al menos, ha de representar el cincuenta por ciento de la plantilla del Ayuntamiento. Para el cálculo de este porcentaje no computarán los empleados adscritos al PAI y Policía Local, dado el régimen de jornada especial del que son objeto.



Los empleados que no participen en tales actividades acudirán a su puesto de trabajo, cubriendo el horario arriba indicado.

Disposición adicional octava. Régimen de incompatibilidades.

Los empleados municipales no podrán compatibilizar el desempeño de un puesto de trabajo en el Ayuntamiento con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad, público o privado, que pueda impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o comprometer su imparcialidad o independencia.

Para poder compatibilizar su puesto de trabajo en el Ayuntamiento con cualquier otro cargo, profesión o actividad en los supuestos en que sea factible, habrán de obtener previamente una autorización expresa mediante resolución municipal, tramitándose dichas solicitudes conforme a lo establecido en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

En el expediente administrativo a tramitar será preceptiva la emisión de Informe por parte del responsable del servicio donde trabaje el empleado municipal relativo a que la concesión de la compatibilidad:

- No impedirá ni menoscabará el estricto cumplimiento de sus deberes.
- No conllevará la alteración de la jornada laboral, los horarios ni el régimen de servicios asignados al interesado.
- No comprometerá su imparcialidad o independencia.

La concesión de la compatibilidad quedará automáticamente sin efecto en caso de cambio de puesto de trabajo.

Sólo se podrá conceder la compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas al personal que desempeñe puestos de trabajo que comporten la percepción de complemento específico cuya cuantía no supere el 30% de su retribución básica. Caso de que este complemento supere ese 30%, se deberá renunciar al exceso sobre el mismo.

En caso del personal que no perciba complemento específico sólo podrán obtener la compatibilidad en el supuesto de que la cuantía del salario percibido, una vez descontada la cuantía de la retribución básica establecida para su grupo profesional en la normativa presupuestaria para los funcionarios de carrera equivalentes, así como los conceptos que tengan su origen en la antigüedad, no supere el 30% de la retribución básica anteriormente referida, con las observaciones establecidas en el párrafo anterior.

Disposición adicional novena. Asistencia a juicios.

La retribución a los empleados municipales por cada asistencia a juicio, fuera de su jornada laboral, que vengan obligados a realizar como consecuencia del ejercicio de sus funciones se compensará con un día libre o el pago de 100 €.

Disposición adicional décima. Ropa de trabajo.

A todo el personal que realice tareas para las que fuera necesaria una determinada equipación de ropa de trabajo, se le facilitará en la medida de lo posible dos vestuarios completos de trabajo de invierno y dos de verano, a renovar cada dos años. En los casos que se utilice prenda de abrigo se facilitará una cada cuatro años.

Disposición derogatoria.

La entrada en vigor de este Acuerdo-Convenio deroga automáticamente las previsiones convencionales y/o acuerdos de interpretación o desarrollo que contradigan lo establecido en el mismo.



Anexo I

Regulación de particularidades del colectivo del Cuerpo de Policía Local

Los aspectos o cuestiones específicas que no se recojan en este anexo se derivan al articulado general del presente Acuerdo-Convenio.

1.- Jornada de trabajo.

La jornada laboral de los funcionarios de Policía Local será la misma en cómputo anual que el resto de los empleados públicos del Ayuntamiento de Abanilla, con las particularidades propias de sus funciones, tal y como se recoge en el artículo 10, que corresponden a 189 jornadas anuales por agente o mando.

Se desarrollará su jornada de trabajo en régimen de turnos de 8 horas de lunes a domingo.

Estos abarcarán desde las 6 a las 14 horas, de las 14 a las 22 horas, y de las 22 a las 6 horas del día siguiente.

Para ello se llevará a cabo la realización de un cuadrante o rotación anual en el que se distribuya de modo equitativo todos los turnos del servicio entre distintas escalas y categorías, de modo que el turno de servicio esté formado como mínimo por cuatro integrantes en el turno de mañana de lunes a viernes, cuatro integrantes en el turno de noche de los viernes, sábados, noches de vísperas de fiesta y actos imprevistos, y dos integrantes de la plantilla el resto de turnos.

El cuadrante o rotación será la siguiente, establecida de forma anual para los Agentes:

Para los meses de verano (julio y agosto), se establecerá una rotación especial para cubrir todos los turnos de servicio (mañanas, tardes y noches) de un modo equitativo entre los policías disponibles.

Se establecerá también una rotación especial para el cuadrante de las fiestas locales comprendida desde el fin de semana de la Coronación hasta el fin de semana de la Octava.

En Navidad se establecerán dos turnos rotativos de permiso de una semana de duración que comprenderán los días del 20 al 26 de diciembre y del 27 de diciembre al 2 de enero, todo ello sin perjuicio del cómputo anual de horas.

En el caso de la Policía Local también podrán realizar el servicio diurno que comprenderá desde las 06:00 h hasta las 18:00 h y el servicio nocturno desde las 18:00 h hasta las 06:00 h, durante el periodo de tiempo arriba indicado.

Así mismo, podrán intercambiar, servicios o descansos (solicitud por escrito con 72 horas de antelación), siempre con el visto bueno del responsable del servicio.

Se autorizan los cambios de servicios entre agentes, siempre y cuando no se vulnere el número de agentes por servicio.

Jornadas singularizadas

- . La noche del 30 de abril (fiestas patronales).
- . La noche de las cenas de las kábilas de las fiestas patronales.
- . La mañana, tarde y noche de los días 1 y 3 de mayo.
- . La noche del día 24 de diciembre.
- . La mañana del día 25 de diciembre



- . La noche del día 31 de diciembre
- . La mañana del día 1 de enero

La prestación del servicio durante estas jornadas festivas será compensada con 150 euros.

2.- Cuadrante anual.

El cuadrante, que deberá aprobarse antes del 30 de noviembre del año anterior, contendrá un reparto equitativo de turnos de mañana, tarde, noche y días festivos, adecuado a las necesidades del servicio, pudiendo ser modificado, de manera justificada, por la jefatura, respetando el cómputo anual por agente y año y de forma que los agentes realicen el mismo número de ellos y librando dos fines de semana al mes, siempre que el cuadrante lo permita.

3.- Ropa de trabajo.

La renovación de los uniformes y complementos de los funcionarios de la Policía Local se realizará de la siguiente forma:

Uniforme de verano, compuesto de:

- 2 pantalones.
- 4 polos de manga corta, 2 bicolor y 2 azules.
- 1 gorra.
- 1 par de botas.
- 1 par de calcetines.

Uniforme de invierno, compuesto de:

- 2 pantalones.
- 4 polos de manga larga, 2 bicolor y 2 azules.
- 2 pares de calcetines.
- 2 camisetas interiores de cuello alto.

De forma anual se dotará de:

- 100 cartuchos de munición.
- 1 kit de mantenimiento del arma.

De forma bianual se dotará de:

- 1 spray de defensa personal, 1 funda para el mismo.
- 1 cinturón.
- 1 par de guantes anticorte.

De forma quinquenal se dotará de:

- 1 anorak bipolar.
- 1 conjunto impermeable.

Cada Agente responderá personalmente del uso racional y adecuado del material que se le haga entrega.

4.- Asunción de las funciones inherentes a la Jefatura del Cuerpo.

Los puestos de mando podrán ser ejercidos por Agentes, en el supuesto de ausencias de sus titulares por disfrute vacacional, incapacidad temporal o situaciones de otra índole, correspondiendo a la alcaldía la designación, teniendo derecho a una gratificación consistente en la diferencia de los complementos específicos establecidos para cada categoría.



5. Sistema de régimen de especial disponibilidad (RED) para el cuerpo de policía local.

La estacionalidad de los diferentes acontecimientos que se celebran en el municipio con la concurrencia de gran número de personas, restricciones al tráfico rodado y con incidencia en la seguridad ciudadana, implica la necesidad de reforzar los servicios, es decir, disponer de los efectivos suficientes para minimizar los riesgos y garantizar la celebración de los mismos.

A su vez, las necesidades del servicio en el ámbito de la seguridad ciudadana aconsejan reforzar los efectivos en ciertos turnos de trabajo, con el fin de garantizar la adecuada cobertura de todas aquellas incidencias que puedan acontecer a lo largo del año. También, es necesario que se garantice la cobertura de todas aquellas eventualidades que impidan el cumplimiento de los servicios mínimos que se establezcan y permitan amortiguar las situaciones administrativas derivadas de los permisos retribuidos, situaciones de IT, adaptaciones de puesto o cualquier otra circunstancia prevista en la legislación vigente.

Con este motivo se regula un Régimen Especial de Disponibilidad para la Policía Local del Ayuntamiento de Abanilla, conteniendo las particularidades que se detallan a continuación:

1. El Régimen de Especial Disponibilidad (en adelante RED) es aquel que conlleva la obligación de realizar jornadas efectivas con localización y plena disponibilidad para cumplir dichas jornadas cuando sea requerido o necesario y ajustándose a las normas de funcionamiento.

2. El RED se limita a la existencia de crédito adecuado y suficiente.

3. Las jornadas del RED consistirán en un paquete inicial de 12 jornadas/año, ampliable a 6 jornadas más por agente o mando, previa existencia de crédito adecuado y suficiente.

4. Cada paquete de jornada del RED será remunerado en cantidades brutas de la siguiente manera:

a. Para el paquete de 12 jornadas/año. Una remuneración de 320 €/mes.

b. Una vez finalizado el paquete de 12 jornadas, las jornadas podrán ser ampliadas, siendo el precio de 320 € por jornada satisfecha.

c. Las cantidades satisfechas no serán incrementadas con los conceptos de nocturnidad ni festividad.

5. La adscripción al RED será de carácter voluntario y de obligado cumplimiento, que incrementará el número de jornadas anuales, quedando excluido de la inscripción en el mismo aquellos integrantes de la plantilla sujetos a la segunda actividad. Para adscribirse al RED los interesados dispondrán de una instancia modelo facilitada por Jefatura, debiendo cumplimentarla, manifestando su conformidad y aceptación de los términos del acuerdo.

Transcurrido el plazo que se establezca por jefatura, aquellos que no hayan solicitado la adscripción al RED, se entenderá como no voluntarios para realizar jornadas del RED.

Dicho plazo no afectará a los miembros del Cuerpo que se incorporen con posterioridad, mediante los distintos procedimientos de provisión de puestos (oposición o concurso-oposición, movilidad, permuta, comisión de servicios,...), que podrán adscribirse una vez hayan tomado posesión del cargo en este Excmo. Ayuntamiento de Abanilla.



6. Se establece un sistema de llamamientos, correspondiendo a Jefatura la adecuada comunicación y notificación de los miembros adscritos, utilizando el medio más adecuado.

a. Se admiten los cambios entre los policías para efectuar la jornada RED.

Jefatura nombrará la jornada RED a quien corresponda y será éste quien deberá buscar sustituto, apuntándose la jornada al nombrado en primer lugar.

b. El orden de llamamiento será, preferentemente, el siguiente:

1) A quien tenga menos jornadas cumplidas, teniendo en cuenta el número que tiene que hacer.

2) A quien se encuentre de servicio si se cumple las siguientes condiciones:

a. Si está realizando turno de mañana, podrá hacer la jornada asignada en turno de tarde.

b. Si está realizando turno de tarde, podrá hacer la jornada asignada en turno de noche o de mañana.

c. Si está realizando turno de noche, podrá hacer la jornada asignada en turno de tarde.

3) A quien se encuentre en su turno libre.

Para el cumplimiento de los servicios que se requieran, se podrá disponer del personal adscrito al RED, mediante un preaviso de 24 horas de antelación como mínimo, salvo razones plenamente justificadas, priorizando en este supuesto entre el personal voluntario.

d. Las horas que constituyan el módulo del RED, serán computadas sin afectación de procesos de I.T. Sólo en el caso de Accidente o Enfermedad Laboral se eximirá de la realización de la parte proporcional de horas de RED correspondiente, sin deducción económica alguna.

En caso de Incapacidad Temporal (por contingencias comunes) el trabajador tendrá la obligación de recuperar las horas no realizadas cuando cause baja médica, como máximo antes de la finalización del año y en el primer trimestre del año siguiente si la incapacidad es durante los seis últimos meses del año.

No será llamado quien se encuentre en periodo vacacional o de permiso, en cualquiera de sus modalidades. La semana anterior y posterior a la solicitada para vacaciones, preferentemente, se intentará no llamar a la realización de jornadas; pero, si estas semanas de días marcados como libres coincide con los acontecimientos que se celebran de forma estacional o se produce una merma en el servicio debido a sucesos o eventos sobrevenidos, se llamará para realizar la correspondiente jornada.

Con el fin de evitar acumulación de horas, se establecerán cómputos anuales, y trimestralmente se informará a las secciones sindicales, y a los técnicos correspondientes, de los cómputos personales. Se establece que, a fecha de 15 de octubre, se asegurará que todos los miembros adscritos a la especial disponibilidad hayan realizado un mínimo de 9 jornadas, quedando para realizar desde el 16 de octubre hasta el 31 de diciembre las jornadas restantes. En el supuesto de que no se hayan realizados la totalidad de las jornadas en el año natural, se deberán compensar en el primer trimestre del año siguiente o proceder a la aplicación de un descuento económico de la parte proporcional correspondiente, previo acuerdo de la Jefatura con el agente afectado.

El incumplimiento de las normas del servicio RED dictadas al efecto por la Jefatura del Cuerpo dará lugar a la baja inmediata del referido Servicio.



ANEXO II

Reglamento de Segunda Actividad del Cuerpo de la Policía Local

Exposición de motivos

Las funciones que por mandato constitucional la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, en su artículo 53 atribuye a los funcionarios de las Policías Locales, son eminentemente operativas y en ocasiones arriesgadas y penosas, lo que requiere determinadas aptitudes psicofísicas en aquellos, aptitudes que naturalmente se van perdiendo con la edad o por determinadas circunstancias.

La Ley Orgánica 2/1986, de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, en su artículo 39 señala con precisión cuáles son las facultades concretas de las Comunidades Autónomas en materia de coordinación de las Policías Locales. Igualmente, el artículo 52 de la mencionada Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad prevé la posibilidad de que por parte de las Comunidades Autónomas se puedan aprobar disposiciones que permitan la adecuación y transposición de los principios generales sobre régimen estatutario.

La segunda actividad se encuentra específicamente regulada en la Ley 6/2019, de 4 de abril, de Coordinación de las Policías Locales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en sus artículos 56 a 62.

A pesar de que, la Disposición Transitoria Tercera de la ley dispone que en el plazo de un año desde su entrada en vigor, los Ayuntamientos deben desarrollar la segunda actividad, hasta la fecha no ha sido abordada la materia.

Sin embargo, dado que la segunda actividad constituye un derecho de los miembros de la Policía Local reconocido legalmente, resulta oportuno, en ejercicio del principio de autonomía local recogida en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, que este Excmo. Ayuntamiento apruebe la normativa reglamentaria reguladora del indicado derecho, procurando hacer compatible el mismo con los intereses generales municipales, mediante la reasignación de efectivos del personal afectado a otros destinos acordes con su categoría profesional, en los que puedan desempeñar sus funciones profesionales adecuadamente. Se procura pues, de un lado, rentabilizar los efectivos personales de la Policía Local que por determinadas circunstancias no se encuentran en las condiciones adecuadas para prestar funciones operativas, y de otro, mantener las funciones y servicios propios de la Policía Local en el mayor nivel de prestación que resulte posible.

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto.

El objeto del presente Reglamento es la regulación de la situación administrativa de la segunda actividad de los funcionarios pertenecientes a la Policía Local de Abanilla.

Artículo 2. Finalidad.

La segunda actividad es una situación administrativa que pretende garantizar que los servicios operativos de la Policía Local sean desarrollados por los funcionarios que se cuenten con la adecuada capacidad.



Artículo 3. Causas del pase a la segunda actividad.

1. Los miembros de la Policía Local que cubran puestos operativos podrán pasar a la situación de segunda actividad por las siguientes causas:
 - a. Cuando así se solicite por el interesado, por el cumplimiento de la edad que para categoría se indica en el artículo 10.
 - b. Por la insuficiencia de la aptitud física y/o psicofísica para el desempeño de la función policial operativa.
 - c. Por embarazo.

Artículo 4. Destinos de segunda actividad.

Previo informe de la Jefatura de la Policía Local, y tras la oportuna negociación con el Delegado o Delegados de Personal, el Ayuntamiento procederá a aprobar las funciones o puestos que deberán ocupar los funcionarios destinados a segunda actividad.

Artículo 5. Servicio activo operativo y segunda actividad.

El pase a la segunda actividad se producirá solo desde la situación administrativa de servicio activo operativo y se permanecerá en ella hasta el pase a la jubilación u otra situación que no podrá ser la de servicio activo operativo, salvo que el pase a segunda actividad se haya producido como consecuencia de pérdida de aptitudes psicofísicas y que las causas que la motivaron hayan desaparecido.

Artículo 6. Destinos de segunda actividad. Retribuciones.

Procedimientos de promoción.

1. Los puestos de segunda actividad se habilitarán en otros destinos adecuados a la categoría que se ostente y determinados por el Ayuntamiento, preferentemente en la Policía Local.
2. A salvo lo dispuesto en los artículos 11, 17 y 19, las retribuciones del personal en situación de segunda actividad serán las previstas en la Ley de Coordinación de Policías Locales de la Región de Murcia, y de acuerdo a lo que disponga la RPT del Ayuntamiento de Abanilla.
3. En la situación de segunda actividad no se podrá participar en procedimientos de promoción, salvo que en el momento de pasar a la misma se esté desarrollando alguno de esos procedimientos, en cuyo caso, se deberá paralizar dicho pase hasta la finalización del proceso de promoción.

Artículo 7. Funciones de los puestos de segunda actividad:

Las funciones a desarrollar en los puestos de segunda actividad, se ejercerán en horario de mañana o tarde, en días laborables, y serán adecuadas a la formación y escala de pertenencia de los miembros de la Policía Local, serán de carácter instrumental, de gestión, asesoramiento y apoyo de la actividad local. A título de ejemplo, se relacionan las siguientes:

- a. Atención ciudadana.
- b. Control de entrada y vigilancia en las dependencias municipales.
- c. Realización de notificaciones de acuerdos, resoluciones y trámites municipales.
- d. Policía Administrativa (gestiones y notificaciones en materia de disciplina urbanística, actividades, medio ambiente, Juzgados).



- e. Tareas administrativas (atestados, oficina de denuncias).
- f. Educación vial.
- g. Central de Comunicaciones (Sala).
- h. Servicios de regulación de tráfico con poca incidencia en la seguridad ciudadana que se desarrollen, en su mayor parte, en horario diurno (procesiones, regulación en entierros, desfiles infantiles, colegios, etc...).
- i. En general, todas aquellas actividades de apoyo logístico a la actividad policial operativa, de características similares a las indicadas.

Los agentes que se encuentren en segunda actividad tendrán sus funciones diarias recogidas en el parte de servicio del día correspondiente que se emite en jefatura y con la obligación de coger y dejar el arma reglamentaria en el armero de la jefatura de policía local de Abanilla. Dichos turnos se desempeñaran en horario de mañanas o tardes, teniendo en cuenta si hay algún evento ese día y el número de efectivos con los que se cuenta.

Artículo 8. Uniformidad, carné profesional y placa policial. Armamento. Formación y capacitación en la situación de segunda actividad. Régimen disciplinario y de incompatibilidad.

1. El personal que se encuentre en la situación de segunda actividad seguirá utilizando la uniformidad de la Policía Local, el carné profesional y la placa policial, a no ser que, mediante resolución de la Alcaldía o acuerdo de la Junta de Gobierno Local se apruebe la oportuna dispensa parcial o total de uniformidad, y la eventual entrega del carné profesional y de la placa policial, en función de las funciones concretas que se desarrollen. En estos casos, se dotará a los funcionarios de un nuevo carné reglamentario que acredite su nueva situación administrativa, que, en su caso tendrá la consideración de licencia a los efectos del vigente Reglamento de Armas.

2. Salvo que por la naturaleza de las funciones que desarrollen no resulte oportuno, los miembros de la Policía Local en situación de segunda actividad, podrán seguir portando las armas reglamentarias durante el tiempo que presten servicio. En aquel supuesto, la Alcaldía/Junta de Gobierno Local, dictará resolución sobre la retirada del arma reglamentaria, con la correspondiente comunicación a la Intervención de Armas de la Guardia Civil, para su conocimiento y efectos.

En cualquier caso, si el pase a la situación de segunda actividad fuera motivado por las condiciones psíquicas del funcionario/a y así se hiciera constar en el dictamen emitido por el Tribunal Médico, la Alcaldía/Junta de Gobierno Local dictará resolución sobre la retirada del arma reglamentaria.

3. Para facilitar la integración de los interesados en los puestos de segunda actividad, el Excmo. Ayuntamiento propiciará, en su caso, la realización de los correspondientes cursos de formación.

4. Los funcionarios en situación de segunda actividad con puesto de destino, estarán sujetos a idéntico régimen disciplinario y de incompatibilidad que los miembros de Policía en servicio activo. Por el contrario, aquellos que se encuentren en dicha situación sin puesto de destino, estarán sujetos al régimen general disciplinario de la Función Pública. En todo caso, el personal en situación de segunda actividad seguirá sujeto a idéntico régimen de incompatibilidad que los funcionarios/as de Policía en servicio activo.



Artículo 9. Realización excepcional de servicios operativos por funcionarios en situación de segunda actividad.

Previo informe de la Jefatura de la Policía Local, el Alcalde dispondrá la participación de los funcionarios en segunda actividad, en aquellos eventos en los que, por necesidad del número de efectivos, deban desarrollar servicios extraordinarios los funcionarios en situación de segunda actividad.

TÍTULO II. PROCEDIMIENTOS DE PASE A LA SITUACIÓN DE SEGUNDA ACTIVIDAD

Capítulo 1. Por razón de edad

Artículo 10. Iniciación del procedimiento.

1. La iniciación del procedimiento para el desempeño de puestos de segunda actividad por esta causa tendrá lugar a instancias del interesado que se encuentre en situación de servicio activo operativo, previo cumplimiento de las siguientes edades:

- a. Para la Escala Técnica: 57.
- b. Para la Escala Ejecutiva: 57 años.
- c. Para la Escala Básica: 55 años.

2. Quien en el momento de cumplir la edad que determine su pase a la situación de segunda actividad se hallase en una situación administrativa distinta a la de servicio activo operativo no podrá solicitarla hasta después de su retorno a aquél.

3. En caso de ascenso, deberán permanecer en la plaza obtenida un mínimo de dos años, salvo de policía a cabo, antes de pasar a la segunda actividad. Además de cumplirse este requisito, se tendrá en cuenta la edad establecida para la nueva categoría.

Artículo 11. Resolución del procedimiento.

1. Previa emisión de los informes que correspondan relativos a la acreditación del cumplimiento por el solicitante de los requisitos necesarios para acceder a puestos de segunda actividad, la Junta de Gobierno Local, en el plazo de dos meses desde la solicitud adoptará el oportuno acuerdo.

2. El acuerdo resolutorio del procedimiento podrá contener uno de los siguientes pronunciamientos:

- a. Pase a la situación de segunda actividad con puesto de destino, por haber disponibilidad de los mismos.
- b. Pase a la situación de segunda actividad sin puesto de destino, por falta de disponibilidad de los mismos, con opción a favor del interesado de seguir ocupando transitoriamente funciones de su puesto.
- c. Denegación del pase a la situación de segunda actividad, por no reunir los requisitos establecidos.

3. En el supuesto previsto en el apartado 2.b) anterior, y salvo que se ejerza la opción de continuar desempeñando transitoriamente funciones de su puesto hasta la disponibilidad de puesto de segunda actividad, el interesado percibirá las retribuciones las básicas y el complemento de destino.



Capítulo 2. Por razón de insuficiencia de las aptitudes físicas y/o psíquicas para el desempeño de la función policial operativa

Artículo 12. Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se iniciará de oficio o a petición del interesado.

Artículo 13. Características.

1. Pasarán a la situación de segunda actividad aquellos funcionarios que tengan disminuidas las aptitudes físicas y/o psíquicas necesarias para el desempeño de la función policial operativa.

2. La causa de la disminución de aptitudes será cualquier enfermedad, síndrome o proceso patológico físico y/o psíquico que incapacite al funcionario para el normal desempeño de las funciones policiales, referidas a su categoría profesional y siempre que la intensidad de la referida disminución no sea causa de invalidez/jubilación.

3. A los efectos de la apreciación de insuficiencia física o psíquica por el tribunal médico, se valorarán las circunstancias que ocasionen limitaciones funcionales en la persona afectada que le impidan o aminoren de forma manifiesta y objetiva su capacidad profesional operativa.

Artículo 14. Tribunal Médico.

1. La evaluación de la disminución de la aptitud física y/o psíquica que pueda dar lugar al pase a la segunda actividad será realizada mediante dictamen emitido por un Tribunal formado por tres Médicos, uno a propuesta del interesado, otro por el Servicio Murciano de Salud, y el tercero por el Excmo. Ayuntamiento.

2. El régimen de funcionamiento de este Tribunal será el mismo que el de los tribunales de selección.

3. En cualquier momento del proceso los responsables del dictamen podrán solicitar asesoramiento no vinculante de especialistas o la realización de pruebas, exploraciones o reconocimientos que consideren necesarios para evaluar la aptitud psicofísica del funcionario.

Artículo 15. Reconocimiento médico.

1. El proceso para la evaluación de la disminución de la aptitud física y/o psíquica que pueda dar lugar al pase a la segunda actividad partirá de la realización de un reconocimiento psicofísico del interesado, y cuyo ámbito y contenido concreto será determinado por el Tribunal Médico.

2. El interesado, que estará obligado a someterse al referido reconocimiento médico, será citado a tal objeto con la antelación suficiente en el lugar y fecha que designe el Excmo. Ayuntamiento.

3. En el caso de que el interesado no pueda comparecer al reconocimiento por causa justificada y debidamente acreditada, el Excmo. Ayuntamiento realizará otro señalamiento para fecha en que haya cesado aquel impedimento.

4. En el supuesto de que el interesado no compareciera a reconocimiento médico sin que medie causa justificada y debidamente acreditada, se le volverá a citar por segunda vez, y de volverse a repetir la incomparecencia, el Tribunal Médico emitirá en su caso dictamen con base a los documentos que obren en su poder, o emitirá pronunciamiento expreso sobre la imposibilidad de emisión del dictamen, con los efectos que correspondan en cada caso, y sin perjuicio de la responsabilidad exigible al funcionario en el orden disciplinario.



Artículo 16. Emisión de dictamen por el Tribunal Médico.

1. Evacuado el dictamen médico, realizadas las actuaciones que correspondan, y a la vista de la documentación obrante en el oportuno expediente, el Tribunal Médico emitirá el pertinente dictamen, que contendrá expreso pronunciamiento sobre los siguientes particulares:

- a. La existencia o no de disminución de aptitudes físicas y/o psíquicas.
- b. En el caso de existencia de tal disminución, si la misma afecta o no al normal desempeño de la función policial operativa.
- c. En caso afirmativo, declaración de procedencia de pase a situación de segunda actividad.
- d. En el caso de procedencia del pase a situación de segunda actividad, si la misma se debe declarar con carácter permanente o provisional.
- e. En el caso de propuesta de paso a segunda actividad con carácter provisional, el plazo por el cual se debe conceder el pase a la segunda actividad, y la procedencia de la práctica de reconocimiento médico para la reevaluación de las aptitudes psicofísicas del interesado, antes del vencimiento del plazo. En este supuesto de declararse el pase a la segunda actividad con carácter provisional, el interesado podrá solicitar por una sola vez cada año, la realización anticipada de un reconocimiento médico si considerara que hubieran desaparecido las causas que motivaron su pase provisional a la situación de segunda actividad.

3. Se garantiza el secreto del reconocimiento médico, y consecuentemente, el dictamen evitará cualquier referencia concreta a la causa de la disminución de las aptitudes físicas y/o psíquicas, por lo que el pronunciamiento será de concurrencia o no de tales causas y de aptitud o inaptitud para el desempeño de la función policial operativa.

Artículo 17. Resolución del procedimiento.

1. La Junta de Gobierno Local, en el plazo de tres meses desde la petición del interesado o la iniciación de oficio del procedimiento, adoptará el oportuno acuerdo, que, a la vista de todo el expediente, se pronunciará sobre los particulares expresados en el artículo 16. En el supuesto de que el acuerdo se aparte del dictamen del Tribunal Médico, deberá contender expresa motivación, y su adopción requerirá la previa audiencia del interesado.

2. El acuerdo resolutorio del procedimiento podrá contener uno de los siguientes pronunciamientos:

- a. Pase a la situación de segunda actividad con puesto de destino, por haber disponibilidad de los mismos.
- b. Pase a la situación de segunda actividad sin puesto de destino, por falta de disponibilidad de los mismos.
- c. Denegación del pase a la situación de segunda actividad.

3. En el supuesto previsto en el apartado 2.b) anterior, y cuando el procedimiento se haya iniciado a instancias del interesado, este percibirá la totalidad de las retribuciones básicas, el complemento de destino y el 50% del complemento específico, porcentaje que se elevará hasta el 75%, en el caso de que el procedimiento haya sido iniciado de oficio.



Capítulo 3. Por razón de embarazo

Artículo 18. Iniciación del procedimiento.

La iniciación del procedimiento para el desempeño de puestos de segunda actividad por esta causa tendrá lugar a solicitud de la interesada que se encuentre en situación de servicio activo operativo, a la que habrá de acompañar certificado médico oficial acreditativo de encontrarse en estado de gestación.

Artículo 19. Resolución del procedimiento.

1. La Junta de Gobierno Local, en el plazo máximo de diez días hábiles desde la solicitud y aportación del certificado médico oficial acreditativo del estado de gestación, adoptará el oportuno acuerdo.

2. El acuerdo resolutorio del procedimiento podrá contener uno de los siguientes pronunciamientos:

a. Pase a la situación de segunda actividad con puesto de destino, por haber disponibilidad de los mismos.

b. Pase a la situación de segunda actividad sin puesto de destino, por falta de disponibilidad de los mismos, con opción a favor de la interesada de seguir ocupando transitoriamente funciones de servicio operativo.

c. Denegación del pase a la situación de segunda actividad, por no reunir los requisitos establecidos.

3. En el supuesto previsto en el apartado 2.b) anterior, y salvo que se ejerza la opción de continuar desempeñando transitoriamente funciones de servicio operativo hasta la disponibilidad de puesto de segunda actividad, la interesada percibirá la totalidad de las retribuciones básicas y el complemento de destino.

TÍTULO III. REINGRESO AL SERVICIO ACTIVO OPERATIVO

Artículo 20. Reingreso al servicio activo operativo.

Podrán retornar al servicio activo operativo aquellos agentes que se encuentren en segunda actividad por razón de edad, siempre que no le resten menos de 5 años para la edad reglamentaria de jubilación y sean aptos para el puesto.

El reingreso, tanto de oficio como a instancia del interesado, a la situación de servicio activo operativo desde la segunda actividad originada por razones de insuficiencia física o psíquica, se producirá cuando se demuestre la total recuperación del funcionario, previo dictamen favorable del Tribunal Médico competente.

Por último, también podrá retornarse a la situación de servicio activo operativo desde la segunda actividad originada por razón de embarazo, a petición de la interesada.

Disposición transitoria

El presente Reglamento será de aplicación únicamente a las situaciones de segunda actividad que puedan generarse y declararse a partir de su entrada en vigor, quedando, por tanto, expresamente exceptuadas aquellas otras ya reconocidas con anterioridad.

Disposición derogatoria

Quedan derogadas cuantas disposiciones reglamentarias de carácter local se opongan a lo establecido en el presente Reglamento.



El presente Reglamento entrará en vigor conforme a lo previsto en los artículos 65.2 y 70 LRBRL, y contra el mismo podrá interponerse recurso contencioso administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Murcia, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de publicación de este anuncio en el B.O.R.M., de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.1, b) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Diligencia: que extiendo yo, el secretario para hacer constar que:

Con fecha 12 de junio de 2025, la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Abanilla da por finalizadas las reuniones de negociación del texto de ACUERDO-CONVENIO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO COMUNES AL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ABANILLA PARA EL PERÍODO 2025-2027, existiendo acuerdo respecto al contenido del mismo por parte de la Representación de la Administración y de la Representación sindical, procediendo a su ratificación mediante su firma.

El Secretario

Fdo. Miguel Castillo López

REPRESENTACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN

Alcalde del Ayuntamiento de Abanilla

Don José Antonio Blasco Martínez.

Concejal de Personal del Ayuntamiento de Abanilla

Don Blas Rocamora Rocamora.

REPRESENTACIÓN SOCIAL

CSIF

Don Paulino Tenza Lajara (Delegado de Personal Funcionario).

Doña Almudena Puche Puche (Delegada de Personal Laboral).

Don Juan Antonio Ramírez Ramírez (Delegado de Personal Laboral).

UGT

Don Paulino Tenza Tenza (Delegado de Personal Laboral).



I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

4925 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo parcial de modificación del Acuerdo de condiciones de trabajo del Ayuntamiento de Cartagena y Organismos Autónomos (Acuerdo funcionarios).

Visto el expediente de acuerdo de funcionarios, una vez examinado su contenido por el Servicio de Normas Laborales y Sanciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 38 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto Básico Empleado Público y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, de acuerdo con la propuesta del citado Servicio de Normas Laborales y Sanciones

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, del expediente, Acuerdo Parcial; número de expediente, 30/13/0186/2025; denominación, Ayuntamiento Cartagena y Organismos Autonomos (Acuerdo Funcionarios); código de convenio, 30100112132011; ámbito, Empresa; aprobado con fecha 23/06/2025, por el Pleno de la Corporación Local.

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

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

Murcia, 8 de octubre de 2025.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.



**Modificación parcial del Acuerdo de condiciones de trabajo del personal
funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Cartagena, al amparo del
artículo 38 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por
el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del
Empleado Público (TREBEP) en los términos siguientes:**

"Artículo 25.- Ayudas.

f) Plan de Pensiones

a) Aportaciones ordinarias

La aportación al Plan de Pensiones por empleado y mes será de 50 euros.

b) Aportaciones extraordinarias

Los empleados públicos con 10 años de alta en el ayuntamiento de Cartagena u organismos autónomos, inmediatamente anteriores al hecho causante de la jubilación, tendrán dos aportaciones extraordinarias al plan de pensiones según se dispone:

Con 30 años o más de antigüedad, una aportación extraordinaria de 8.500 euros el año que se jubilen y otra el anterior.

Con una antigüedad inferior a 30 años, las dos aportaciones extraordinarias se irán reduciendo a razón de 100 euros al año hasta el importe mínimo de aportación extraordinaria que será de 6.500 euros con 10 años de antigüedad.

En los ejercicios que a los empleados públicos se les realicen aportaciones extraordinarias, no procederán aportaciones ordinarias.

La aportación extraordinaria será viable en jubilación voluntaria, forzosa o con ocasión de prórroga, cumpliendo siempre los requisitos del Régimen General de la Seguridad Social. La fecha concreta de la jubilación será determinada por RR.HH. y el funcionario afectado.

Ante un posible supuesto de incapacidad permanente, siempre que el empleado público sea mayor de 55 años, este podrá solicitar una aportación extraordinaria cuando hayan transcurrido doce meses consecutivos en la situación de incapacidad temporal.

En caso de declaración de incapacidad permanente sobrevenida, se tendrá derecho a una aportación extraordinaria de 8.500 euros en el año del hecho causante.

En todos los supuestos, en relación con la aportación anual máxima, se estará a lo dispuesto en la Ley de regulación de los planes y fondos de pensiones. Asimismo, no se podrán superar dos aportaciones extraordinarias en distinta anualidad por empleado público.

Las aportaciones extraordinarias comenzarán a tener efecto en el ejercicio 2025.

Las jubilaciones voluntarias que se produzcan en el ejercicio 2025 y sean o puedan ser objeto de indemnización vía responsabilidad patrimonial, con ocasión de la extinta ayuda por jubilación, no tendrán aportación extraordinaria alguna.

Los empleados públicos que se jubilen en el ejercicio 2025 solo podrán tener una aportación extraordinaria."



I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

4926 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del Sector Empresas de Trabajo Temporal de la C.A. de Murcia.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo, examinado su contenido por el Servicio de Normas Laborales y Sanciones, 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 y de acuerdo con la propuesta formulada al respecto por el citado Servicio de Normas Laborales y Sanciones.

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0141/2025; denominado Empresas de Trabajo Temporal de la C.A. de Murcia; código de convenio n.º 30104235012023; ámbito Sector; suscrito con fecha 30/06/2025 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, 8 de octubre de 2025.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.



CONVENIO COLECTIVO EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MURCIA

Capítulo I

Disposiciones generales

Partes firmantes de este convenio colectivo

Son partes firmantes del presente convenio colectivo las siguientes:

Por una parte, la asociación ATTESUR, en representación de la parte empresarial, a través de su Presidente.

Por otra parte, los sindicatos, Respuesta a los Derechos Sociales (REDES), USO, y UGT, en representación de los trabajadores.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimidad para negociar el presente convenio colectivo, denominado convenio colectivo de Empresas de Trabajo Temporal de la Región de Murcia.

Artículo 1. Estructura de la negociación colectiva.

Conforme a lo regulado en el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal, y respetando íntegramente lo que en el mismo se dispone, e igualmente a lo establecido en el artículo 83.2 del E.T., las partes negociadoras del presente convenio colectivo se ciñen a los aspectos que la norma legal les confiere, y dentro del sometimiento a las disposiciones legales de ámbito superior.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre las empresas de trabajo temporal (ETT'S), y su personal dependiente, tanto si ejecuta sus cometidos de forma directa a la empresa de trabajo temporal como si los presta a una empresa usuaria.

A los efectos del presente Convenio se entenderá por trabajador o trabajadora:

«Puesto a disposición», aquel que es contratado para ser cedido a la empresa usuaria en que preste sus servicios.

«De estructura», aquel que es contratado para prestar sus servicios directamente en la empresa de trabajo temporal.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación a las Empresas de Trabajo Temporal de la Región de Murcia cuya sede social esté en la Comunidad Autónoma de Murcia, así como aquellas ETT,S que presten servicio en esta Comunidad Autónoma.

Artículo 4. Ámbito personal.

El presente Convenio se aplicará a la totalidad de los trabajadores o trabajadoras que presten servicios por cuenta y bajo la dependencia de las empresas mencionadas en los artículos anteriores.

Quedan excluidos:

Quienes tengan limitada su actividad al desempeño de la función de Consejero o miembro de los órganos de representación de la empresa que adopten la forma jurídica de sociedad, siempre que su actividad no comporte el ejercicio de otras funciones que las inherentes a tal cargo.

El personal de alta dirección, contratado al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.



Artículo 5. Vigencia, denuncia y prórroga.

El presente Convenio tendrá una vigencia desde el 1 enero de 2025 y hasta el 31 de diciembre de 2027 y entrará en vigor desde el momento de la firma del presente.

No obstante, el presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no mediara denuncia expresa por escrito de cualquiera de las partes, efectuada con una antelación de dos meses anteriores al término de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

Dentro del plazo de un mes a contar desde la denuncia, se constituirá la Comisión para la negociación de un nuevo Convenio.

En el supuesto de que no se alcance un acuerdo en la negociación en un periodo no superior a un año desde su denuncia, las partes acuerdan mantener vigente íntegramente el contenido del presente documento, salvo en las adaptaciones legales que las normas obliguen, así como en lo dispuesto en convenios colectivos de ámbito superior.

De igual manera y conforme a la disposición laboral vigente, de haber transcurrido un año sin acuerdo en la negociación del convenio las partes se obligan al proceso de mediación previsto en el ámbito autonómico para resolver las discrepancias existentes.

Artículo 6. Unidad e indivisibilidad del convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

Si por regulación legal, acuerdos de convenio de ámbito superior, resolución judicial, u otra condición legal que lo obligue, hubiere de verse modificado en algún aspecto lo dispuesto en este convenio colectivo, la comisión negociadora habrá de reunirse en un plazo no superior a 7 días laborables para la adaptación de dichas modificaciones al convenio colectivo.

Las materias reguladas en el presente Convenio Colectivo tienen la consideración de mínimos en su ámbito funcional sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Compensación y absorción.

El Convenio compensa y absorbe cualquier mejora lograda por el personal, tanto a través de otros Convenios o normas de obligado cumplimiento como mediante gratificaciones concedidas a título personal por las empresas.

Quedarán asimismo absorbidos por el Convenio, en la medida en que sea posible, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma del Convenio

Artículo 8. Garantía personal.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores y trabajadoras que tengan reconocidas a título personal e individual o, en su caso, mediante acuerdo colectivo sobre las establecidas en el presente Convenio. Serán valoradas ambas en su conjunto y cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.



Artículo 9. Comisión Paritaria.

Al amparo de lo previsto en la legislación vigente, se constituye una Comisión paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio con la composición que se establece más adelante.

La Comisión paritaria podrá utilizar, con carácter ocasional o permanente, los servicios de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes y actuarán con voz pero sin voto.

Cada una de las partes que conformen la Comisión paritaria podrá convocar reunión de la misma, debiendo ser atendida en el plazo de siete días, con el fin de tratar las cuestiones que sean objeto de dicha convocatoria.

Estará constituida por 10 miembros de cada una de las partes firmantes del presente convenio colectivo, esto es, parte social y parte económica.

En la parte social se garantiza un miembro por cada firmante, y el resto en función de la representatividad reconocida en documento que se ha tenido en cuenta en el proceso de negociación.

No obstante la distribución del número de miembros, las partes acuerdan que el porcentaje de votos se distribuye al 50% entre la parte empresarial y la parte social, con independencia del número de miembros que compongan cada una de las partes.

Son funciones de la Comisión paritaria:

- a) La interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- b) La vigilancia, control y seguimiento de los acuerdos alcanzados en Convenio Colectivo, así como propiciar todos aquellos mecanismos necesarios para un mejor desarrollo de la actividad laboral de la empresa de trabajo temporal.
- c) La interpretación, la información y el asesoramiento a iniciativa de la parte interesada, sobre la aplicación del Convenio.
- d) Resolver motivadamente en los casos de la inaplicación de condiciones del presente Convenio conforme a las causas contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La solicitud de inaplicación se comunicará por la empresa a la representación unitaria o sindical de los trabajadores y trabajadoras para proceder al desarrollo previo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirá la documentación que resulte pertinente y justifique la inaplicación.

En caso de acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

e) Conocimiento de la puesta en marcha y buen funcionamiento del código ético de ATTESUR y compliance en las empresas bajo el ámbito de aplicación del convenio colectivo, así como tratar de las distintas denuncias que por dicho asunto puedan llegar a esta comisión paritaria para su discusión y acuerdos.

f) Cuantas otras le atribuye el presente Convenio.

Las decisiones de la Comisión Paritaria se emitirán por escrito en el plazo de un mes desde la fecha en que se haya formalizado la solicitud para su intervención.



Dicho plazo se entenderá limitado al que legalmente corresponda en los supuestos en que así estuviera expresamente regulado.

Igualmente y ante las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria entre sus miembros, se acuerda expresamente por las partes firmantes del presente convenio su sometimiento al III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (ASECMUR-III), con el fin de solventar sus diferencias, acatando las normas que el mismo establece.

Las partes negociadoras demuestran su conformidad a trasladar automáticamente a este convenio cualquier modificación legal relativa a la materia que contempla este artículo.

Capítulo II

Organización del trabajo

Artículo 10. Facultades de las empresas de trabajo temporal y de la empresa usuaria.

Para el personal de estructura la organización, dirección, control y vigilancia de la actividad laboral corresponde a la empresa de trabajo temporal o a la persona en quien ésta delegue.

En relación con el personal que desarrollan tareas al servicio de una empresa usuaria (personal de puesta a disposición), las facultades de dirección y control de la actividad laboral serán ejercidas por ésta durante el tiempo de prestación de dicho servicio, sin perjuicio del ejercicio de las facultades disciplinarias legalmente previstas que corresponden siempre a la empresa de trabajo temporal.

Artículo 11. Derechos y obligaciones del personal de puesta a disposición ante la empresa de trabajo temporal y ante la empresa usuaria.

Sin perjuicio de la responsabilidad del personal puesto a disposición ante la empresa de trabajo temporal respecto al adecuado cumplimiento de sus obligaciones laborales, durante el tiempo de prestación de servicios en la empresa usuaria queda obligado al cumplimiento de las órdenes e instrucciones emanadas de éstas, relacionadas con la prestación del trabajo objeto del contrato de puesta a disposición.

Durante el plazo de vigencia del contrato de puesta a disposición el personal puesto a disposición tendrá derecho a la utilización de transporte e instalaciones colectivas de la empresa usuaria -comedores, cafetería, servicios médicos, etc.-, así como a canalizar cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral a través de la representación de los trabajadores y trabajadoras de la empresa usuaria.

Artículo 12. Lugar de prestación de la actividad laboral del personal puesto a disposición. Delimitación de las zonas de trabajo.

Dadas las especiales circunstancias de movilidad en que a veces se realiza la prestación de servicios de los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición, el lugar de ejecución de su actividad laboral vendrá determinado por las facultades de organización de la empresa de trabajo temporal, así como por las necesidades productivas de la empresa usuaria consignadas en el contrato de puesta a disposición.



En su virtud, el personal puesto a disposición prestará su actividad en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa usuaria en los que se requieran sus servicios, sin que se cause derecho al devengo de dietas, ni se configure como supuesto de movilidad geográfica individual, el destino a centros de trabajo que se encuentren situados dentro de un radio de acción de 30 kilómetros, salvo acuerdo particular de mayor kilometraje entre empresa y trabajador, desde el límite del término municipal de la localidad donde estuviera ubicado el centro de trabajo habitual de prestación del servicio de la empresa usuaria, consignado en el contrato de puesta a disposición.

Artículo 13. Forma del contrato.

El contrato de trabajo celebrado entre la empresa de trabajo temporal y un trabajador y trabajadora para prestar servicios en una empresa usuaria se formalizará siempre por escrito, con arreglo a las condiciones y los requisitos legalmente establecidos.

Respecto al personal de estructura, se estará a lo previsto en las normas legales de aplicación en función de la modalidad contractual de que se trate.

Artículo 14. Supuestos de contratación laboral para el personal de estructura.

1. El personal de estructura puede ser contratado por la empresa de trabajo temporal por tiempo indefinido o por duración determinada, a jornada completa o parcial; y en este último supuesto mediante cualquiera de las modalidades de contratación temporal previstas en la legislación general.

La modalidad de contratación será preferentemente indefinida y en todo lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Empresas de Trabajo Temporal vigente, o en su caso, en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Se acuerda la posibilidad de concertación del contrato por circunstancias de la producción por un periodo máximo de doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

3. Se acuerda la posibilidad de formalizar contrato por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. La empresa solo podrá utilizar este contrato por un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente justificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. La empresa, en el último trimestre de cada año, deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

Sin perjuicio de lo anterior, la persona trabajadora que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la empresa, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, adquirirá la condición de personas trabajadoras fijas.



Artículo 15. Supuestos de contratación laboral para el personal de puesta a disposición.

1. El personal puesto a disposición para prestar actividad laboral en una empresas usuaria puede ser contratado por tiempo indefinido, fijo discontinuo o mediante relación laboral de carácter temporal, por circunstancias de la producción, coincidente en este último caso con la causa y la duración del contrato de puesta a disposición suscrito entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria.

2. Podrá concertarse contratos de duración determinada con personal puesto a disposición en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

Las empresas de trabajo temporal incluirán en el contrato de puesta a disposición las exclusiones sobre contratación contempladas en la legislación vigente. Asimismo, hará constar el puesto de trabajo y categoría profesional correspondiente que pretende cubrir, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el de la persona sustituida o el de otra que pase a desempeñar el puesto de aquella, cuando se trate del supuesto previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

Podrán concertarse contratos de duración determinada con personal puesto a disposición en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Sin perjuicio de lo anterior, la persona trabajadora que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la empresa, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, adquirirá la condición de personas trabajadoras fija, en su caso, fija discontinua.

3. Se acuerda la posibilidad de formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. La empresa solo podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente justificadas en el contrato de puesta a disposición. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. La empresa, en el último trimestre de cada año, deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

4. De conformidad con el artículo 15 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la



estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, se acuerda la posibilidad de concertación del contrato fijo discontinuo, tanto a jornada completa como parcial, para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, así como para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados dentro del año natural, pudiendo ser cedidos en una o varias empresas.

El llamamiento del trabajador fijo discontinuo se efectuará por cualquier medio del que quede constancia, tales como BuroSMS, SMS, WhatsApp, mail, etc. Y en todo caso de forma fehaciente y siempre que el trabajador preste su consentimiento para ello. Producido el llamamiento, la persona trabajadora fija discontinua, viene obligada a su incorporación al trabajo, ya que, de no efectuarlo, se considerará baja voluntaria salvo que justifique suficientemente las razones de su no incorporación de acuerdo con la legislación vigente.

A fin de realizar los llamamientos de los trabajadores fijos discontinuos, estos podrán comunicar a la empresa, al inicio de su relación laboral, su domicilio de residencia, número de teléfono móvil, y dirección de correo electrónico, en su caso. Cualquier modificación deberá ser asimismo notificada a la empresa en un plazo máximo de 48 horas, y de no hacerse, se entenderá como válidamente hechas las notificaciones realizadas en las direcciones y números facilitados.

El cese de los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos se hará en orden inverso al llamamiento, conforme a los listados elaborados, teniendo en cuenta, en todo caso, categoría, especialidad de la actividad en el sector donde se pone a disposición el trabajador, antigüedad y ámbito geográfico correspondiente.

La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que el trabajador o trabajadora tenga en el censo correspondiente cuando se encuentre en situación de I.T., incluida la situación de I.T. por riesgo durante el embarazo, periodo de descanso por maternidad o paternidad, adopción o acogimiento, excedencia, licencia o para aquellas otras justificadas y debidamente acreditadas. Una vez producida la incorporación quedará reanudada la relación laboral.

Respecto del llamamiento o prestación del trabajo para la puesta a disposición en empresas usuarias se tendrán en cuenta el acuerdo con la representación legal de los trabajadores, de existir esta, o bien según el uso y costumbre, respetando en cualquiera de los casos la no discriminación recogida en las normativas legales vigentes.

Para el caso de no existir acuerdo con la representación legal de los trabajadores, el llamamiento se efectuará debiendo tener en cuenta los siguientes criterios objetivos:

1. Delegación/oficina de la ETT.
2. Especialidad
2. Clasificación o grupo profesional.
3. Cuadrillas (Sistema Especial Agrario). Grupo o equipo de trabajo (Reg. General)
4. Antigüedad.
5. Polivalencia.



Los criterios de llamamiento se deberán aplicar a nivel de oficina/unidad de contratación: se agrupará a las personas trabajadoras fijas discontinuos en grupos profesionales y sectores de actividad.

Para el caso de empate temporal de varios trabajadores en términos de antigüedad, se considerará con prioridad aquellos que hayan trabajado un mayor número de días y horas dentro del mismo año de contratación bajo la modalidad fijo-discontinuo y en su defecto, aquel trabajador/a con mayores cargas familiares.

Aquellos/as trabajadores/as contratados bajo la modalidad fijo discontinuo que estando en activo cause baja por I.T., a los efectos de futuros llamamientos, cuando cause alta por curación, se le computará como días de trabajo, los mismos que hubiera prestado en el que en orden de antigüedad esté situado a continuación del enfermo, en las listas de llamamiento.

Capítulo III

Ingreso al trabajo

Artículo 16. Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba entre las empresas de trabajo temporal y el personal contratado, tanto si se trata de personal de estructura como de personal de puesta a disposición para prestar servicios en una empresa usuaria.

El período de prueba será el reflejado en el convenio colectivo estatal vigente de empresas de trabajo temporal. Las personas contratadas por tiempo indefinido, los periodos de prueba se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba entre las empresas de trabajo temporal y el personal contratado, tanto si se trata de personal de estructura como de personal de puesta a disposición para prestar servicios en una empresa usuaria.

2. El período de prueba para el personal de estructura será el correspondiente al nivel profesional del trabajador contratado:

- Nivel 1: 15 días laborables.
- Nivel 2: 1 mes.
- Nivel 3: 3 meses.
- Nivel 4 a 7: 6 meses.

En el caso del personal en misión, la duración del período de prueba no podrá exceder de cuatro meses para el personal técnico titulado, ni de 45 días para el resto, excepto para el no cualificado, cuyo período de prueba no excederá de 15 días laborables.

Cuando la vigencia del contrato de trabajo suscrito entre la empresa de trabajo temporal y el personal contratado para su puesta a disposición a una empresa usuaria fuera igual o inferior a la duración máxima del período de prueba consignado en el párrafo anterior, éste quedará reducido a la mitad del tiempo de vigencia de la relación laboral acordada por las partes contratantes.

3. Quedará suprimido el período de prueba para quienes fueran contratados por segunda o más veces para desempeñar el mismo puesto de trabajo y en la misma empresa usuaria, siempre que las citadas contrataciones fueran efectuadas dentro de un período de doce meses.



4. Las personas contratadas por tiempo indefinido y/o fijos discontinuos, los períodos de prueba serán los dispuestos en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores en cuyo caso la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

Artículo 17. Contenido de la prestación laboral.

El encuadramiento en el sistema de grupos y niveles profesionales responderá objetivamente al contenido de la prestación de trabajo.

El nivel profesional de encuadramiento determina la clasificación del trabajador dentro de la empresa, así como su nivel salarial.

Capítulo IV

Clasificación profesional del personal de estructura

Artículo 18. Grupos profesionales. Clasificación profesional.

El personal de estructura será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

La clasificación se realizará en grupos funcionales y niveles profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que se desarrollen.

En el caso de concurrencia habitual en el puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes niveles profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del nivel profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada nivel profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos cualificados en niveles profesionales inferiores.

Grupos funcionales. Todas las personas que desarrollen su actividad en la estructura de la empresa están clasificadas en uno de los siguientes grupos:

Técnicos/as: Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

Empleados/as: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, relaciones públicas, organizativas, de informática y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

Operarios/as: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión.

Niveles profesionales:

Nivel profesional 1:

Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones claramente establecidas con alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ocasionalmente de un período de adaptación.



Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a graduación escolar o Certificado de Escolaridad o similar.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Operaciones de limpieza.

Tareas que consistan en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia y otras tareas subalternas.

Nivel profesional 2:

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional de primer grado.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Auxiliares Administrativos/as.

Introductores de datos.

Tratamiento de textos básicos.

Tareas auxiliares en cocina y comedor.

Telefonista/Recepcionista sin conocimientos de idiomas extranjeros.
Teleoperadores.

Conserjes y Porteros/as.

Tareas auxiliares de mantenimiento de instalaciones.

Nivel profesional 3:

Criterios generales: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional de primer grado, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Tratamiento de textos con nociones de idioma extranjero.

Telefonista/Recepcionista con nociones de idioma extranjero.

Tareas administrativas de carácter general.

Trabajos de mantenimiento de instalaciones con capacidad suficiente para realizar las tareas propias del oficio.

Conductores/as.

Grabadores/Verificadores/as.

Comerciales.

Ayudantes de agencia en materia de prevención, selección y gestión.



Nivel profesional 4:

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente de iniciativa por parte de los trabajadores o trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros los trabajadores o trabajadoras.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de segundo grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Tratamiento de textos con conocimiento de idioma extranjero.

Telefonista/Recepcionista con conocimiento de idioma extranjero.

Tareas administrativas de carácter avanzado y secretarias y secretarios de departamento.

Coordinador de operaciones y técnico de prevención (grado medio), selección y gestión.

Comerciales especializados o avanzados (en todo caso se consideran como tales los que llevan realizando estas funciones más de un año).

Nivel profesional 5:

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de personas colaboradoras, en un estadio organizativo menor.

Tareas que tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de segundo grado, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo, así como personas con titulación universitaria sin experiencia.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Secretaria/o de dirección con dominio de idioma/s extranjero.

Programador/a de informática.

Jefes/as de Agencia, Jefe/a Técnico/a y Formadores/as de personal.

Comerciales de ámbito competencial superior al de agencia.

Nivel profesional 6:

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de personas colaboradoras.

Tareas complejas, pero homogéneas, que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.



Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Jefes/as de Prevención de Riesgos Laborales y Técnicos/as de Prevención de grado superior.

Responsables de departamento, de producto o Sección.

Jefes/as de Formación.

Analista de aplicaciones informáticas.

Inspectores/as o Supervisores/as de áreas de actividad.

Responsable de varias agencias.

Nivel profesional 7:

Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Se incluyen en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de personal perteneciente al grupo profesional «0», o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

En este nivel profesional se incluirán todas aquellas actividades cuyo contenido consista en funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de actividades realizadas por un conjunto de personas colaboradoras.

Nivel profesional 0:

Criterios generales: Las personas pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Procedimientos. En caso de discrepancia sobre el adecuado encuadramiento de su personal en el nivel profesional correspondiente, las partes están obligadas



a someter la cuestión a consulta de la Comisión paritaria, la cual resolverá lo que proceda en el plazo máximo de siete días.

Consolidación de nivel superior. El desempeño de trabajo de nivel superior en uno o varios períodos de contratación durante cuatro meses en un año o de ocho meses en dos años, dará derecho a consolidar el nivel superior. En todo caso, quedarán excluidos de la consolidación del nivel superior por los motivos expuestos, las personas que desempeñen funciones de nivel superior por causas de interinidad.

Ámbito de aplicación. El presente sistema de clasificación profesional será de aplicación al personal de estructura.

Capítulo V

Movilidad y modificación de condiciones de trabajo

Artículo 19. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa de trabajo temporal o, en su caso, en las empresas usuarias tendrá el régimen legal y las limitaciones previstas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal de puesta a disposición que fuera objeto de movilidad funcional a instancia de la empresa usuaria donde presta actividad laboral, habrá de comunicarlo a la empresa de trabajo temporal con la máxima diligencia y celeridad, sin perjuicio del derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones que realmente hubiere realizado, salvo que se tratara de funciones de un grupo profesional inferior, supuesto este en el que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 20. Movilidad geográfica.

A los efectos de aplicación del régimen legal previsto en la normativa general sobre traslados y desplazamientos, únicamente se configurará como supuesto de movilidad geográfica la prestación de actividad laboral del personal de puesta a disposición fuera de los límites territoriales fijados en el artículo 12 del presente Convenio Colectivo.

1. Con efectos a partir de la firma del presente Convenio el personal de puesta a disposición que por necesidad de la empresa, bien sea la empresa usuaria o la empresa de trabajo temporal, tenga que efectuar viajes o desplazamientos a centros o lugares de trabajo fuera de los límites territoriales anteriormente referidos del apartado anterior, percibirán las dietas u otros conceptos extrasalariales al efecto establecidos en el Convenio colectivo de la empresa usuaria.

2. Con efectos a partir de la firma del presente Convenio el personal de estructura que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a centros o lugares de trabajo fuera de los límites territoriales anteriormente referidos en el apartado primero del presente artículo, percibirán, en concepto de dietas las cantidades siguientes:

3. De 15 euros en caso de efectuar la comida del mediodía fuera del domicilio y de 27 euros en el supuesto de realización de las dos comidas del día y, en caso de pernoctar fuera del domicilio, el importe de la factura del hotel designado por la empresa, pudiendo en este caso solicitar la persona interesada una provisión de fondos a la empresa.



El personal de estructura que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos tendrán derecho además a la compensación de los gastos invertidos en la utilización de medios públicos de transporte para su desplazamiento. Cuando en los desplazamientos la persona afectada utilice medios propios de transporte, para lo que se requerirá previo acuerdo con la empresa de trabajo temporal, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización de su vehículo particular la cantidad de 0,27 euros por kilómetro durante toda la vigencia del presente Convenio y con efectos desde su firma.

Artículo 21. Modificación de condiciones de trabajo.

En todos los casos en los que la empresa usuaria, al amparo de lo previsto en el artículo 12 apartado 2 del presente Convenio, proceda a la modificación de alguna de las condiciones de trabajo del personal puesto a disposición previstas en el contrato de puesta a disposición, las personas afectadas afectados habrán de ponerlo en conocimiento de la empresa de trabajo temporal con la máxima diligencia y celeridad posible.

Capítulo VI

Régimen salarial del personal de estructura

Artículo 22. Estructura y valor de la retribución salarial.

La retribución del personal de estructura estará integrado por:

- El salario base de Convenio.
- Los complementos salariales establecidos en el presente Convenio.
- Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual.
- Percepciones extrasalariales.

El salario base de Convenio es la parte de la retribución abonada a las personas afectadas, en función de su grupo y nivel profesional de encuadramiento, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio.

El personal con contrato a tiempo parcial percibirá el salario base de Convenio en proporción a la jornada pactada.

El personal de estructura incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos salariales siguientes:

- Puesto de trabajo.
- Cantidad o calidad de trabajo.
- Plus de trabajo nocturno.
- De carácter personal, excepto antigüedad.

Puesto de trabajo: Se devengarán cuando así se acuerde mediante pacto individual o colectivo entre empresa y persona trabajadora en virtud de las especiales características del puesto de trabajo asignado. No tendrán carácter personal ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando dejen de efectuarse las funciones o desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo.

Cantidad o calidad de trabajo: Se devengarán por razón de una mayor cantidad o de una mejor calidad de trabajo, cuando así se pacte en el ámbito de cada empresa, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.



Plus por trabajo nocturno: Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por propia naturaleza, quienes presten jornada nocturna, en los términos establecidos en el artículo 31 del presente Convenio, tendrán derecho a percibir un complemento salarial en cuantía equivalente al 30 por 100 del salario base de Convenio.

Plus Personal: Tales como aplicación de títulos, idiomas o conocimientos especiales, o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales y que no haya sido valorado al ser fijado el salario base.

CATEGORÍAS Y RETRIBUCIÓN SALARIAL, PERSONAL DE ESTRUCTURA

Para el año 2025, se fijan unas nuevas tablas salariales, en las que se contemplan unas diferencias entre los diferentes grupos que la componen.

Para cada uno de los años siguientes se actualizará dicha tabla aplicando a cada uno de los grupos un incremento del 2%, salvo que exista una subida del SMI en cuyo caso se aplicara el incremento del SMI (porcentual) + 1%, en lugar del 2%.

En el supuesto de que se publiquen tablas nuevas del convenio nacional con actualización, las tablas del presente convenio se corresponderán con lo previsto en el Convenio Colectivo Estatal incrementadas en un 1,5% a partir del mes siguiente de la entrada en vigor de dicho convenio colectivo. Las revisiones salariales correspondientes llevarán actualización y abono salarial, pero no abono de atrasos, y en cualquier caso las retribuciones superiores de los trabajadores en cómputo anual serán compensables y absorbibles con dicha actualización.

En el supuesto de vencimiento de convenio y hasta tanto en cuanto no se llegue a negociar otro, y se mantuviese así mismo la situación de falta de negociación en el ámbito estatal, se aplicará en los años sucesivos un incremento salarial del 2% por grupo y año, salvo pacto que mejore esta cantidad. Una vez normalizado el convenio de ámbito nacional se procedería a la regularización salarial.

En ningún caso se procederá a regularizar, si fuese el caso, detrayendo cantidad salarial alguna a los trabajadores y trabajadoras; siendo todo el exceso compensable y absorbible con las subidas que pudieran producirse.

Mejoras voluntarias.

El régimen de las mejoras retributivas se regirá por lo prevenido en el pacto individual o en el acto de concesión unilateral de la empresa.

Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias.

El personal de estructura tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, en cuantía equivalente al 100 por 100 del salario base mensual de Convenio. Se abonarán en junio y diciembre o prorrteadas a lo largo del año, a elección de cada empresa.

Artículo 24. Percepciones extrasalariales.

Tendrán carácter extrasalarial las percepciones, cualquiera que sea su forma, que no respondan a una retribución unida directamente, mediante vínculo causal, con el trabajo prestado.

Poseen esta naturaleza, entre otros conceptos, las compensaciones por gastos de transporte, dietas, kilometraje, indemnizaciones, etc...



Capítulo VII

Régimen salarial del personal de puesta a disposición

Artículo 25. Retribución del personal de puesta a disposición.

El personal contratado para ser cedido a empresas usuarias tendrá derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en la empresa usuaria, según el Convenio Colectivo aplicable a la misma, calculada por unidad de tiempo. Dicha remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, de la empresa usuaria vinculadas al puesto de trabajo. Deberá incluir, en su caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semana, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones.

1. A los efectos anteriores y con el fin de clarificar el concepto legal de Convenio Colectivo aplicable, serán de aplicación las retribuciones establecidas en los Convenios Colectivos de carácter estatutario o extraestatutario, así como pactos o acuerdos colectivos de aplicación general en la empresa usuaria.

Quedan excluidos los pactos individuales y los complementos denominados ad personam, no vinculados al puesto de trabajo.

En el contrato de puesta a disposición se hará constar la retribución mínima total a percibir por el trabajador, conforme a las normas convencionales citadas en los párrafos precedentes, con cita expresa de las mismas.

2. En cualquier caso, se hará constar la retribución por unidad de tiempo, indicando la retribución/hora y reflejando separadamente aquellos conceptos que no puedan prorratearse por horas. En caso de que la usuaria realice trabajos a incentivos, la retribución de los trabajadores puestos a disposición se efectuara del mismo modo, y siempre garantizando el mínimo del salario fijado para la jornada, establecido en el Convenio Colectivo que le fuese de aplicación.

El personal puesto a disposición tendrá derecho a percibir los atrasos generados por la negociación colectiva de las empresas usuarias en los mismos términos que las plantillas de éstas y, de no ser ello posible, en el mes siguiente al de la publicación del Convenio o firma del Acuerdo correspondiente.

3. El personal que hubieran finalizado la prestación de servicios, tendrán derecho a percibir dichos atrasos siempre que hubieran prestado servicios en la empresa durante el tiempo de vigencia de los convenios, acuerdos o pactos colectivos de aplicación, sin que, a estos efectos, tenga carácter liberatorio para la empresa el recibo del saldo y finiquito firmado, en su caso, por la persona interesada. El abono de los atrasos, en este caso, se realizará en un período no superior a tres meses desde la publicación o firma de aquéllos.

4. En el contrato de trabajo u orden de servicio constarán igualmente todos los datos citados en el punto 2 de este artículo, así como el puesto de trabajo y categoría profesional correspondiente que se pretende cubrir.

5. En el caso previsto en el vigente artículo 12 de la Ley 14/1994, o en su caso el vigente, durante el tiempo en que la empresa de trabajo temporal deba facilitar a la persona contratada la formación requerida en materia preventiva, con carácter previo a la prestación efectiva de los servicios, el trabajador o la trabajadora tendrá el derecho a percibir la retribución establecida en el apartado 1 del presente artículo.



Capítulo VIII

Tiempo de trabajo

Artículo 26. Jornada de trabajo.

La duración de la jornada de trabajo del personal de estructura será de 1.745 horas, pudiendo realizarse una distribución irregular de la jornada conforme a la legislación vigente.

Cualquier modificación legislativa que afecte a la jornada de trabajo conllevará a una inclusión de la norma dentro de la redacción del presente convenio colectivo. La distribución irregular de la jornada se podrá llevar a cabo por acuerdo entre las empresas y su RLT. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo, y con las peculiaridades que indique la norma legal reguladora.

La retribución integra de la jornada anual, pactada en el presente Convenio, se aplicará a periodos de descanso. Estos periodos de descanso deberán concretarse en jornadas completas o, previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores o con las personas trabajadoras propiamente dichos, en medias jornadas, entendiéndose en tal caso que la jornada anual efectiva anual exigible a los trabajadores es la establecida en el presente artículo.

El horario de trabajo y la distribución de la jornada serán las pactadas entre las partes, empresa y RLT, considerando legalmente lo dispuesto en el art. 34 del E.T.

La jornada de trabajo del personal puesto a disposición será la aplicable en la empresa usuaria, en función del puesto de trabajo desempeñado.

El horario de trabajo y la distribución de la jornada serán las establecidas conforme al marco horario aplicable a la empresa usuaria, salvo que por necesidades productivas u organizativas se fijen otras distintas, pudiéndose realizar jornada irregular según lo establecido en la empresa usuaria, o en el art. 34 del E.T.

En cualquier caso, habrán de observarse las disposiciones de carácter general sobre descanso mínimo entre jornadas.

Artículo 27. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Para el personal de estructura, la retribución o, en su caso, la compensación por descanso de las horas extraordinarias se realizará con un incremento del 15 por 100 sobre la hora ordinaria.

Respecto del personal de puesta a disposición, en materia de la retribución de las horas extraordinarias será de aplicación lo dispuesto al efecto en el Convenio Colectivo de la empresa usuaria.

Las partes procurarán limitar la realización de horas extraordinarias a aquellos supuestos de fuerza mayor.

Artículo 28. Licencias y permisos.

El personal tanto de estructura como de puesta a disposición, previo aviso y justificación, tienen derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho



b) Cinco 5 días en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 2.º grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera del cuidado efectivo de aquella.

En el supuesto de la hospitalización los días completos de permiso podrán disfrutarse de manera discontinua, y mientras exista la causa que los genera, en un plazo máximo de 15 días desde el inicio del ingreso.

c) Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, ascendientes, descendiente y/o hermanos, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado, ampliables a 4 días cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 200 Kms. por trayecto.

No obstante, no se aplicará la condición de distancia mínima de 200 Kms. de distancia por trayecto cuando el desplazamiento tenga que efectuarse desde territorio peninsular a las islas, a Ceuta o a Melilla, o desde cualquiera de estos lugares a la península.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa

f) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la ley y en el presente Convenio.

g) Un día natural por matrimonio de padre, madre, hijo, hija, hermano, hermana, hermano político o hermana política, en el día del hecho causante.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

i) Para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

j) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

k) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. Y a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.



I) En los casos de nacimientos de hijos o hijas nacidas prematuramente o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

m) El personal, tanto de estructura como de puesta a disposición, con una antigüedad en el contrato laboral vigente en el momento de la solicitud del permiso de más de 12 meses continuados en la empresa de trabajo temporal, previo aviso de una semana y justificación tiene derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- A un máximo de 50 horas anuales, con el límite de 8 horas dentro de cada mes natural, para el cuidado de descendientes con diversidad funcional (discapacidad) igual o superior al 33% reconocida por un organismo oficial competente, siempre que la necesidad esté relacionada, con motivos justificados, con la diversidad reconocida a la persona.

- A un máximo de 20 horas anuales, con el límite de 8 horas dentro de cada mes natural, para el acompañamiento de familiares de primer grado de consanguinidad a sesiones de tratamiento de radioterapia y/o quimioterapia. En todo caso, dicho permiso no es acumulativo, por lo que una persona no tendrá derecho a más de 20 horas anuales en total por causa de ambos tratamientos.

Se entienden que dichas horas se referirán al personal de estructura o puesta a disposición a jornada completa, por lo que el personal que tenga una jornada a tiempo parcial, las mencionadas horas de permiso serán proporcionales a su jornada.

n) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor.

O) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

P) De conformidad con el Artículo 48 del ET, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo, por un permiso parental de ocho semanas para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta que éste cumpla los ocho años. Su disfrute podrá ser en periodo de semanas continuas o discontinuas, y podrá disfrutarse a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial.

Q) 4 días para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Estas horas de ausencia deben ser retribuidas cuando no sobrepasen 4 días al año (conforme a lo establecido en convenio colectivo o en acuerdo entre la empresa y la RLT). El motivo de ausencia debe ser acreditado.



R) Al tiempo necesario para el acompañamiento de familiares de primer grado de consanguinidad a sesiones de tratamiento de radioterapia y/o quimioterapia.

Del mismo modo, serán de aplicación los permisos que la legislación laboral reconozca en cada momento.

Artículo 29. Reducción de jornada.

El personal, tanto de estructura como de puesta a disposición, tienen derecho a reducir su jornada de trabajo de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y resto de la legislación laboral.

1. En los casos de nacimientos de hijos e hijas prematuras o que, por cualquier causa, precisen hospitalización a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada diaria de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditará, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.



Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en sé iniciará.

3. El personal que tenga la consideración de víctima de violencia de género, de violencia sexual o víctima del terrorismo tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a los trabajadores y trabajadoras, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado 7.º del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

La concreción de la jornada ordinaria establecida en los apartados anteriores vendrá referida al horario establecido con carácter general en la empresa, salvo la existencia de acuerdos individuales entre ésta y la persona interesada.

Artículo 30. Excedencias.

El personal, tanto de estructura como de puesta a disposición, tienen derecho a solicitar excedencias de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y resto de la legislación laboral.

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

El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.



Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, guarda con fines de adopción o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

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

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

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

El personal excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo o nivel al suyo que hubiera o se produjeren en la empresa.

Artículo 31. Protección de la mujer trabajadora víctima de violencia de género, de violencia sexual o víctima del terrorismo.

La trabajadora, tanto de estructura como de puesta a disposición, víctima de violencia de género, de violencia sexual o víctima del terrorismo, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la



reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario en los términos que se establezcan conforme a acuerdo entre la empresa y la persona afectada, o en su defecto conforme a las reglas establecidas al respecto en la normativa general sobre la materia.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa comunicará a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima. Terminado este período, la víctima podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual.

En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo que tenga como causa la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la víctima a la empresa a la mayor brevedad.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Artículo 32. Igualdad.

Las partes coinciden en la necesidad de lograr la máxima observancia del principio relativo a la no discriminación en materia de retribuciones por razón de género. Se realizarán los esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

El plan de igualdad de las empresas contempla entre otras materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Las medidas de igualdad que se adopten se ajustarán en todo caso a la normativa aplicable y específicamente lo previsto por los siguientes artículos de la Ley Orgánica 3/2007, a tal efecto:



Aplicación del Plan de Igualdad.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

El ámbito de negociación del plan de igualdad aglutina todos los centros de trabajo de las empresas.

Contenido del Plan de Igualdad.

El plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El plan de igualdad fija 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.

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

Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Transparencia en la implantación del Plan de Igualdad.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Artículo 33. Código Ético y Compliance.

Concepto de Código Ético.

El código ético recoge el conjunto de principios por los cuales se rigen las empresas para garantizar que los empleados actúen acorde a los valores que representan a su empresa. Establecerlo garantiza la honestidad e integridad en las actividades diarias y brinda una mejor imagen entre los empleados y clientes.

Este código de ética de una empresa puede describir la misión y los valores de la organización, la manera se abordan diferentes tipos de situaciones y los estándares profesionales que se esperan de todos los miembros de la empresa.

Adhesión al Código Ético.

En todo lo referente a la representación, defensa y fomento de los intereses de las empresas de trabajo temporal, las ETT's, en su condición de miembros, se adhieren al Código Ético de ATTESUR, a nivel regional, con el objetivo de cumplir y defender el compromiso y la responsabilidad en la gestión de las actividades asumidas en unas relaciones basadas en la buena fe, ética empresarial.

Concepto de Compliance.

Tras el análisis de las conductas delictivas el Código Penal impone a las Empresas adoptar medidas eficaces para prevenir y descubrir los delitos que en



el futuro pudieran cometerse con los medios o bajo la cobertura de la persona jurídica (Art. 31 bis), a través de la Ley Orgánica 5/2010 de 22 de junio.

En ese sentido, y dada la importancia, la dirección de las empresas acordarán la elaboración de un programa de cumplimiento.

Dicho programa tiene como pilares fundamentales:

- 1) Análisis de los riesgos.
- 2) Creación de un código de conducta.
- 3) Creación de un manual de prevención de riesgos penales.
- 4) Formación.
- 5) Consultas.

Canal de Denuncias.

Se habilitarán para todos los trabajadores de las ETT'S un Canal de Denuncias confidencial para poder trasladar cualquier incidencia, potencial incumplimiento o irregularidad en la compañía.

Todos los trabajadores y trabajadoras pueden hacer llegar sus quejas, sospechas o situaciones particulares a través de un buzón confidencial creado y publicitado al efecto, sobre posibles irregularidades o incumplimientos que pudieran estar produciéndose en el seno de las empresas.

Con carácter alternativo, los trabajadores podrán enviar sus denuncias a través del formulario anónimo presente en la página web de ATTESUR o a cualquiera de los Sindicatos intervenientes.

Una vez se tenga constancia de la denuncia, habrá que ponerla en conocimiento de la comisión paritaria quien habría un expediente a los efectos de verificar los hechos, y marcará las actuaciones a seguir.

En el canal de denuncias se garantiza un protocolo de garantía y seguridad para los denunciantes aplicando garantía de indemnidad (artículo 24 de la Constitución española - derecho a la tutela judicial efectiva).

Artículo 34. Vacaciones.

1. Para el personal de estructura, la duración de las vacaciones anuales retribuidas será de treinta y un días naturales, que se disfrutarán de forma continuada, salvo pacto individual, en cuyo caso una de las fracciones no podrá ser inferior a dos semanas laborales ininterrumpidas.

La retribución correspondiente a vacaciones estará integrada en el salario base de Convenio y pluses o complementos fijos del personal. Para el personal de estructura el período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y el personal interesado.

2. Al personal de puesta a disposición tendrá derecho al disfrute de vacaciones, sin derecho a remuneración, al llevar prorrataeda en el salario el importe de las vacaciones, entre otros conceptos como, la parte proporcional correspondiente al descanso semana, las pagas extraordinarias y los festivos, de conformidad con el artículo 25 del presente convenio colectivo

En cuanto a su duración, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la empresa usuaria.

3. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del



contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Capítulo IX

Acción social

Artículo 35. Seguro colectivo.

Las empresas concertarán una póliza de seguro colectivo para cubrir las siguientes contingencias del personal de estructura y de los puestos a disposición, derivadas de accidentes de trabajo, por los importes siguientes:

Muerte: 20.000 euros.

Gran invalidez: 25.000 euros.

Invalidez permanente absoluta: 20.000 euros.

Invalidez permanente total para la profesión habitual: 15.000 euros.

El seguro colectivo podrá ser llevado a cabo de forma colectiva o individual, siempre y cuando cubra el mínimo importe indicado. La póliza que dé cobertura a tal seguro habrá de estar a disposición de los representantes de los trabajadores o sindicatos representativos dentro de las empresas.

Artículo 36. Bono guardería.

Al personal de estructura la empresa abonará a través de un bono guardería por cada hijo/a menor de 3 años, y siempre y cuando se cumplan los requisitos que se establecen en este mismo artículo, la cantidad de 500 euros para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

Los requisitos para poder acceder al bono de guardería son:

- Tener al menos un año de antigüedad en la empresa.
- Que se realice, al menos, el 70% de la jornada efectiva de trabajo.
- Que se justifique el gasto por este concepto mediante certificación de la guardería correspondiente.
- No tener el contrato suspendido por ninguna de las causas establecidas en el artículo 45.1.

El pago se realizará de manera trimestral, y proporcional a la cantidad total y se efectuará a través de bonos o cheques guardería que se establezcan por parte de la empresa al efecto.

Este bono está exento de compensación y absorción y será de aplicación a partir de la publicación del convenio en el BORM.

Artículo 37. Complemento por incapacidad temporal.

En los casos de IT por enfermedad profesional o accidente laboral para el personal interno o de estructura, la Empresa de Trabajo Temporal abonará la diferencia entre las prestaciones que abone la Mutua de Accidentes y el 100% del salario real durante los 3 primeros meses desde la fecha de la baja, entendiéndose como salario real la totalidad de sus emolumentos percibidos el mes natural anterior a la baja, a excepción de las horas extraordinarias y las comisiones. Los efectos económicos del presente artículo serán desde la fecha desde la fecha de publicación en el BORM.



Capítulo X

Suspensión y extinción del contrato

Artículo 38. Suspensión del contrato.

En esta materia se estará a lo regulado en convenios colectivos o disposiciones de rango superior, y en todo caso a lo que disponga la legalidad vigente, actualmente recogidas en el Artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 39. Extinción del contrato a instancia de la persona trabajadora.

Los trabajadores y trabajadoras de estructura que deseen resolver voluntariamente su contrato con anterioridad a su vencimiento habrán de ponerlo por escrito en conocimiento de su empresa con la antelación mínima siguiente:

- Nivel 1 a 3: 8 días laborables.
- Nivel 4 a 7: 15 días laborables.

Los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición que deseen resolver voluntariamente su contrato con anterioridad a su vencimiento, habrán de ponerlo por escrito en conocimiento de su empresa con la antelación mínima siguiente:

- Técnicos/as titulados/as: Quince días.
- Resto de los trabajadores y trabajadoras: Una semana.

Cuando la vigencia del contrato suscrito entre la empresa de trabajo temporal y el personal contratado para su puesta a disposición a una empresa usuaria fuera igual o inferior a los plazos de preaviso antes indicados, la duración de los mismos quedará reducida a la mitad del tiempo de vigencia de la relación laboral acordada entre las partes contratantes.

El incumplimiento de la obligación de preaviso en los términos anteriormente descritos por parte del personal de estructura o del personal en misión facultará a la empresa a descontar de la liquidación que proceda por la resolución contractual el importe del salario correspondiente a los días de preaviso omitidos.

Artículo 40. Extinción por finalización del contrato.

Las personas trabajadoras de puesta a disposición mediante contrato temporal por circunstancias de la producción tendrán derecho a percibir a la finalización de su relación laboral, por cumplimiento del contrato suscrito, la indemnización económica legalmente prevista, que también podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

Al personal de estructura le será de aplicación en materia de indemnización por finalización de la relación laboral el régimen legal previsto en cada caso, según la modalidad de contratación utilizada.

Siempre que la vigencia de la relación laboral sea superior a un año, la empresa está obligada a notificar al trabajador, la terminación de la relación laboral con una antelación de quince días. La falta de preaviso por parte de la empresa dará lugar a la obligación de abono en favor de la persona trabajadora del salario correspondiente al período de preaviso omitido.

Capítulo XI

Formación profesional

Artículo 41. Formación profesional.

Con la finalidad de dar cumplimiento a la obligación general de suministrar al personal de puesta a disposición la formación necesaria y adecuada a



las características del puesto de trabajo a cubrir, la empresa destinará con periodicidad anual el 1 por ciento de la masa salarial a la cobertura de las necesidades de formación de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias. Por masa salarial se entenderá la definida por las disposiciones reglamentarias de desarrollo de la Ley 14/1994, de 1 de junio, o en su caso, la legislación vigente.

La cantidad destinada a formación a la que hace referencia el punto anterior, será incrementada en un 0,25 por ciento de la masa salarial, prestando con dicho incremento especial atención a la formación en materia de prevención de riesgos y salud laboral.

Capítulo XII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 42. Prevención de riesgos laborales.

1. Ambas partes se comprometen a desarrollar las acciones necesarias que afecten a la salud y seguridad en el trabajo, así como cuantas medidas sean precisas para el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo.

Corresponde a la Dirección de las empresas la responsabilidad de garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores y trabajadoras, desarrollar una política preventiva en dicha materia y fomentar la cooperación y participación en ella de todos los trabajadores y trabajadoras.

2. Asimismo y por lo que se refiere de manera específica a los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición de las empresas usuarias:

a. La empresa de trabajo temporal deberá asegurarse de que el trabajador, previamente a su puesta a disposición de la empresa usuaria, posee la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. En caso contrario, deberá facilitar dicha formación al trabajador, con medios propios o concertados, y durante el tiempo necesario, que formará parte de la duración del contrato de puesta a disposición, pero será en todo caso previo a la prestación efectiva de los servicios. A tal efecto, la celebración de un contrato de puesta a disposición sólo será posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales, conforme a lo dispuesto en los artículos 15.1.b) y 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

b. La empresa usuaria con carácter previo al inicio de la prestación de servicios, deberá informar al trabajador sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo, así como las medidas de protección y prevención contra los mismos.

Es responsable de la protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo así como del recargo de prestaciones de Seguridad Social a que se refiere el artículo 93 del Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante la vigencia del contrato de puesta a disposición y traigan su causa de falta de medidas de seguridad e higiene.



De conformidad con el art. 4 del Real Decreto 216/1999, la empresa usuaria instruirá al personal puesto a su disposición sobre los riesgos existentes para su salud y seguridad, tanto de aquellos que concurren de manera general en la empresa como de los específicos del puesto de trabajo y tareas a desarrollar, y de las correspondientes medidas y actividades de prevención y protección, en especial en lo relativo a las posibles situaciones de emergencia.

3. Las partes firmantes del presente Convenio velarán para que la vigilancia de la salud sea un derecho de los trabajadores y trabajadoras presidido por los principios de confidencialidad, voluntariedad, especificidad, planificación e injerencia mínima, sin que en ningún caso se ampare un trato discriminatorio respecto de los trabajadores y trabajadoras que para el mismo puesto de trabajo ocupe la empresa usuaria.

Capítulo XIII

Creación de empleo estable

Artículo 43. Creación de empleo estable.

Las empresas se comprometen a que el 80% del personal de estructura tenga relación laboral de carácter indefinido

Para calcular el porcentaje anteriormente referenciado se tendrá en cuenta el censo de trabajadores y trabajadoras contratados a 31 de diciembre del año anterior.

Capítulo XIV

Régimen disciplinario

Artículo 44. Graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores y trabajadoras se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad en un mes sin causa justificada.
2. La no comunicación con la antelación debida de una falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo y limpieza personal.
4. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
5. Falta de atención o diligencia con el público, así como en el desarrollo del trabajo encomendado.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. Pequeños descuidos en la conservación del material según los protocolos establecidos.
8. No comunicar a la empresa de trabajo temporal el cambio de funciones o centro de trabajo ordenados por la empresa usuaria.
9. No entregar a la empresa de trabajo temporal los partes del trabajo desarrollado en la empresa usuaria.
10. Falta de respeto y consideración en materia leve al personal subordinado, compañeros, mandos, resto de personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo.



Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Hasta diez faltas de puntualidad al trabajo durante un mes, sin causa justificada.
 2. Faltar dos días al mes sin justificación.
 3. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
 4. Cambiar, mirar, revolver los armarios y ropa de los compañeros y compañeras sin la debida autorización.
 5. La negligencia o imprudencias graves en el desarrollo de la actividad encomendada, así como el incumplimiento, conforme al artículo 29.3 de la Ley 31/1995, de las normas sobre prevención de riesgos laborales, siempre que no sea constitutiva de falta muy grave.
 6. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus compañeros y compañeras o superiores.
 7. La negligencia grave en la conservación y utilización de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
 8. El abandono del trabajo sin causa justificada.
 9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares o empleo de elementos de la empresa durante la jornada de trabajo en beneficio propio.
 10. Conducta reiterada en el incumplimiento de la obligación de comunicar a la empresa de trabajo temporal el cambio de funciones o centro de trabajo ordenados por la empresa usuaria, así como de la obligación de suministrar a la empresa de trabajo temporal los partes del trabajo desarrollado en la empresa usuaria.
 11. La reincidencia en cualquier falta leve en un período de tres meses.
 12. La inasistencia a cursos de formación profesional en horario de trabajo.
- Se considerarán faltas muy graves las siguientes:
1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses, o de veinte durante seis meses.
 2. Faltar al trabajo más de dos días del mes sin justificación.
 3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en gestiones encomendadas.
 4. El hurto, el robo y la apropiación indebida, tanto al resto del personal como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante el desarrollo de su actividad laboral.
 5. La simulación comprobada de accidente o enfermedad.
 6. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos y departamentos de la empresa.
 7. La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo o en la imagen de la empresa.
 8. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello puede derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
 9. La competencia desleal.



10. Los malos tratos de palabra u obra o faltas muy graves de respeto y consideración a las personas, sean superiores, compañeras o subordinados.
11. Abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad, cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa.
12. El abuso grave de autoridad para con las personas subordinadas.
13. La desobediencia e indisciplina reiteradas o continuadas en el trabajo.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.
15. Haber recaído sobre la persona trabajadora sentencia en firme de los Tribunales de Justicia competentes, por delitos o faltas de robo, hurto, estafa, malversación cometidas fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor.
16. La imprudencia o negligencia inexcusables en el desempeño del trabajo, el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales cuando sean causantes de accidente laboral, generen un riesgo grave e inminente o produzcan graves daños a la empresa, así como el incumplimiento de prohibiciones establecidas en la normativa vigente que puedan derivar en sanción o responsabilidades para la empresa.
17. La falsificación de los partes de trabajo suministrados a la empresa de trabajo temporal.
18. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración de contenido sexista, racista o xenófobo.
19. La inasistencia injustificada a cursos de formación en prevención de riesgos laborales en horario de trabajo.
20. La reincidencia en comisión de falta grave en un período de tres meses.
21. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Artículo 45. Sanciones.

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

Faltas leves: Amonestación verbal o amonestación escrita.

Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

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

Las notas desfavorables que consten en los expedientes personales por faltas cometidas, se cancelarán en los plazos siguientes: En las faltas leves, a los tres meses; en las graves, a los seis meses, y en las muy graves, al año.

Capítulo XV

Representación y acción sindical en las empresas

Artículo 46. Competencias de los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras.

Con independencia de las competencias que legalmente tiene atribuidas, se reconoce a los representantes legales de los trabajadores (RLT) las siguientes facultades:



Recibir información trimestral sobre los aspectos laborales de los contratos de puesta a disposición celebrados por la empresa de trabajo temporal.

Recibir información semestral sobre la evolución del empleo y de la contratación estable a llevar a cabo por la empresa.

Recibir información sobre los planes y acciones en materia de formación profesional, dirigidos y realizados en beneficio de los trabajadores y trabajadoras que prestan tareas en empresas usuarias.

Recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Colaborar con la dirección de las empresas en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación e Igualdad de Oportunidades.

Artículo 47. Cuotas sindicales.

A requerimiento de los sindicatos, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores y trabajadoras, previa autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente, que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato requirente.

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar mensualmente al sindicato de una relación nominal de los descuentos en nómina de la cuota sindical efectuada a sus afiliados y afiliadas.

Artículo 48. Procedimiento electoral. Elección.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 69.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores, serán elegibles como Delegados y Delegadas de Personal o miembros del Comité de Empresa, los trabajadores y trabajadoras que tengan, al menos, una antigüedad de tres meses.

Artículo 49. Derechos sindicales.

Las empresas pondrán a disposición de los Sindicatos un dispensador, con la finalidad de depósito, custodia, recogida de propaganda y publicidad sindical.

Las Secciones sindicales que se puedan constituir por los trabajadores y trabajadoras afiliados a los Sindicatos que cuenten con representación unitaria en la empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por un Delegados y Delegadas sindicales, siempre que la empresa ocupe a más de 100 personas, cualquiera que sea la clase de su contrato.

De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la representación de los trabajadores y trabajadoras y la empresa podrá realizar la acumulación de horas de los representantes legales de trabajadores y trabajadoras, a los efectos de designación de personas liberadas.

Artículo 50. Inaplicación de condiciones laborales.

Se aplicará lo establecido en el artículo 82, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto Legislativo 2/2015 y en tanto éste no sea modificado o derogado, en cuyo caso se estará a la legislación aplicable en esta materia. El acuerdo de las partes de someter las discrepancias que pueden surgir en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, en los



términos del artículo 41.4 del ET para la inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio, se analizaron en la Comisión paritaria del mismo. Ante la discrepancia en el seno de la Comisión paritaria, la cuestión se debatirá en la OMAL(Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral) de la Región de Murcia, según lo establecido en el 111 Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR 111; BORM n.º 21; 27/01/2021)."

Disposición adicional.

Las partes convienen que la comisión negociadora podrá reunirse para llevar a cabo aquellas adaptaciones que sean precisas, en especial a lo relativo a los trabajadores puestos a disposición y su ordenación en cuanto al llamamiento. Los acuerdos que puedan derivarse modificaran y actualizaran el presente convenio colectivo.

Derecho supletorio. Disposición final primera.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo establecido en la normativa general laboral y de Seguridad Social, y especialmente a lo establecido en el Convenio Colectivo de ETT de ámbito superior vigente en cada momento.



ANEXO I.- Tablas Salariales para el año 2025

GRUPO	SALARIO ANUAL
1	16741,76
2	16943,76
3	17145,76
4	17571,98
5	19734,39
6	22574,51
7	23655,21

Estas tablas salariales responden a lo dispuesto en el artículo 22 del presente convenio, "categorías y retribución salarial, personal de estructura", sometiendo, en su caso, a modificación si así resultase de lo establecido en el convenio de ámbito nacional.



I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social
Instituto de Fomento de la Región de Murcia

4927 Extracto de la Resolución de 10 de octubre de 2025, del Director del Instituto de Fomento de la Región de Murcia, por delegación, de convocatoria de ayudas a la participación en ferias, eventos y misiones comerciales. Feria Rocalia 2025.

BDNS (Identif.): 862455

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/862455>)

Primero. Beneficiarios.

PYMES y comunidades de bienes pertenecientes al sector: Mármol, piedra natural, triturados, areniscas, etc. Extracción, producción y comercialización. Otras industrias auxiliares y sectores afines.

Segundo. Objeto.

Participar en la Feria ROCALIA 2025.

Fechas de la actuación: 2 al 4 de diciembre de 2025.

Tercero. Bases reguladoras.

Orden de 23 de abril de 2024, de la Consejería de Economía, Hacienda y Empresa, publicadas en el BORM de 3 de mayo de 2024.

Cuarto. Cantidad.

El crédito disponible máximo para esta convocatoria es de 96.000 € y podrá ser financiado hasta el 60% con recursos del FEDER.

La cuantía máxima de ayuda por beneficiario es 16.000 euros.

El número de empresas que podrán resultar beneficiarias de esta convocatoria está limitado a 6 empresas.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación será de 6 días hábiles y se inicia a partir del día siguiente al de la publicación del extracto de esta convocatoria en el BORM.

Sexto. Otros datos.

Esta convocatoria será gestionada por el Instituto de Fomento de la Región de Murcia.

Las empresas solicitantes deberán ingresar una cuota de participación de 3.800 € + IVA.

Murcia, 10 de octubre de 2025.—El Director, por delegación, Joaquín Gómez Gómez.



I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social
Servicio Regional de Empleo y Formación

4928 Extracto de la Resolución 14 de octubre de 2025 de declaración de disponibilidad de crédito adicional y su afectación a la convocatoria del año 2025 para la concesión de subvenciones de fomento de las prácticas no laborales en la Región de Murcia, para jóvenes beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

BDNS (Identif.): 815765

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/815765>)

Con fecha 22 de febrero de 2025 se publicó en el Boletín Oficial de la Región de Murcia el extracto de la Resolución de 18 de febrero de 2025 de la Directora General del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones de fomento de las prácticas no laborales en la Región de Murcia, para jóvenes beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil de 2025. Al concurrir las circunstancias establecidas en el artículo 2.2 de la citada resolución, relativas a la ampliación del crédito disponible para la misma, y de acuerdo a lo establecido en el artículo 58.2 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, aprobado por Real Decreto 887/2006, mediante la Resolución, de 14 de octubre de 2025, de la Directora General del Servicio Regional de Empleo y Formación, de declaración de disponibilidad de crédito adicional y su afectación a la convocatoria del año 2025 para la concesión de subvenciones de fomento de las Prácticas no laborales en la Región de Murcia, para jóvenes beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, se ha acordado:

Primero. Declarar disponible un crédito adicional de 100.000,00 euros que, una vez afectado a la citada convocatoria, supone un crédito total para la ejecución de esta de 250.000,00 euros.

Segundo. La presente resolución no implica la apertura de nuevo plazo de presentación de solicitudes.

Murcia, 14 de octubre de 2025.—La Directora General del Servicio Regional de Empleo y Formación, Pilar Valero Huéscar.



I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social
Servicio Regional de Empleo y Formación

4929 Extracto Resolución de 14 de octubre de 2025 de la Directora General del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueba la convocatoria 2025 para la concesión de subvenciones públicas, destinadas a la finalización de proyectos integrales de empleo para colectivos vulnerables con mayores dificultades de inserción laboral.

BDNS (Identif.): 862397

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/862397>)

Primero. Objeto.

El objeto de la presente resolución es aprobar la convocatoria de subvenciones para el año 2025 cuya finalidad es la puesta en marcha de proyectos integrales de empleo para colectivos vulnerables con mayores dificultades de inserción laboral.

Segundo. Beneficiarios.

Podrán ser beneficiarias de esta subvención las asociaciones, fundaciones y otras entidades privadas sin ánimo de lucro, que realicen su actividad en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y dispongan de delegación o establecimiento en el territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el desarrollo de la actividad objeto de subvención, y que reúnan los siguientes requisitos:

- Tener entre sus fines la formación y/o la inserción laboral de personas desempleadas incluidas en los colectivos vulnerables determinados en esta convocatoria.
- Contar con experiencia demostrada en formación y/o el trabajo de inserción laboral de los citados colectivos.

Tercero. Bases reguladoras.

Orden de 25 de octubre de 2024, de la Presidenta del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprobaron las bases reguladoras destinadas a la financiación de proyectos integrales de empleo para colectivos vulnerables con mayores dificultades, (BORM número 253, de 30 de octubre de 2024).

Cuarto. Cuantía y gastos subvencionables.

1. Las subvenciones que se convocan serán financiadas con cargo al presupuesto de gastos del SEF para el ejercicio 2025 con fondos procedentes del Ministerio de Trabajo y Economía Social- Servicio Público de Empleo Estatal, distribuidos entre las distintas comunidades autónomas con competencias de



gestión en el ámbito laboral, conforme a los criterios acordados por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

- Programa: Proyectos integrales de empleo para entidades sin ánimo de lucro
- Partida: 57.02.00.322A.48507
- Proyecto: 49470
- Cuantía: 6.000.000,00 €

2. Las subvenciones a otorgar para el desarrollo de los proyectos integrales de inserción laboral se destinarán a financiar los costes de los itinerarios individualizados y personalizados de las personas participantes, que para ellas diseñen e implementen las entidades beneficiarias.

3. Cada persona participante deberá recibir acciones de orientación y acompañamiento en la búsqueda de empleo, así como acciones de formación para el empleo y, en su caso, otras acciones facilitadoras de la mejora de la empleabilidad y de la inserción laboral, en función de las necesidades que la entidad beneficiaria detecte en la persona participante, y que podrían consistir en:

- Ayudas de conciliación.
- Ayudas de formación.
- Ayudas para transporte y manutención.
- Otras ayudas facilitadoras consistentes en:
 - Ayudas tecnológicas facilitadoras de la disminución de la brecha digital.
 - Ayudas de inmovilizado para puesta en marcha de inicio de actividad de emprendimiento que se realice antes del fin del proyecto.
 - Otras ayudas facilitadoras que considere precisas la entidad beneficiaria dentro del itinerario y que sean autorizadas por el Servicio Regional de Empleo y Formación.

4. La cuantía de la subvención se calculará atendiendo a los siguientes conceptos subvencionables:

a) Los costes salariales por todos los conceptos del personal necesario para la ejecución de las acciones del proyecto. Las cuantías por contrato y año serán las siguientes:

- 1.º Para el personal coordinador: 39.900 euros.
- 2.º Para el personal técnico: 33.250 euros.
- 3.º Para el personal de apoyo: 26.600 euros.

b) El coste de las acciones de formación para el empleo vinculada al Catálogo de Especialidades SEPE que se incluyan en el proyecto integral, en cuyo caso, la cantidad máxima a percibir por participante en acciones de formación será 1.200 euros/persona, para cuyo cálculo se ha tenido en consideración un módulo hora de 12 euros por participante.

c) El coste de las acciones y ayudas facilitadoras que se autoricen por el SEF, con el límite máximo de 1.200 euros por participante.

d) Costes de formación y funcionamiento, sean directos o indirectos, que respondan de manera indubitable a la naturaleza de la actividad subvencionada, con el límite máximo del 10% del total de los gastos.

En el Anexo III. Cuantía de los proyectos, se establece los importes máximos a subvencionar por cada uno de los conceptos dependiendo del número de participantes.



Quinto. Procedimiento.

El procedimiento de concesión de las subvenciones objeto de convocatoria se realizará en régimen de concurrencia competitiva, y estará informado por los principios de publicidad, transparencia, objetividad e igualdad y no discriminación.

Sexto. Solicitudes.

1. Las solicitudes de subvención se formalizarán en el modelo único de instancia a través de la sede electrónica de la CARM <https://sede.carm.es>, siendo el código de procedimiento 4542. Proyectos integrales de empleo para colectivos vulnerables con mayores dificultades de inserción laboral e irán dirigidas a la Dirección General del SEF, debiendo ser presentadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de la forma siguiente:

La solicitud deberá ir acompañada de la documentación requerida que se aportará en formato electrónico. Los documentos requeridos deberán ser digitalizados, firmados electrónicamente en formato PDF, así como una declaración responsable de la autenticidad de los mismos. El tamaño máximo admitido, tanto de cada archivo como del total de los mismos será el previsto por la sede electrónica.

En todo caso, para la presentación por medios electrónicos, deberá disponer de firma electrónica de la forma prevista en el artículo 10 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Séptimo.- Plazo.

El plazo de presentación de solicitudes será de diez días, a contar desde el siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del extracto de esta convocatoria.

Murcia, 14 de octubre de 2025.—La Directora General del Servicio Regional de Empleo y Formación, Pilar Valero Huéscar.



I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Medio Ambiente, Universidades, Investigación y Mar Menor

4930 Extracto de la Orden de 16 de octubre de 2025 por la que se modifica la Orden de 11 de abril de 2025, que ha modificado la Orden de 30 de julio de 2024 de reajuste de anualidades, fijación de la cuantía adicional, declaración de créditos disponibles, y distribución definitiva, en relación a los créditos autorizados previstos en el artículo 4 de la Orden de 30 de julio de 2021, de convocatoria de MOVES III, en el marco Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

BDNS (Identif.): 578021

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/578021>)

(<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/585818>)

(<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/585829>)

(<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/585831>)

La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia publica el 4 de agosto de 2021 en el Boletín Oficial de la Región de Murcia (BORM) el extracto de la Orden de 30 de julio de 2021, de la Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía por la que se convocan en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia las ayudas correspondientes a programas de incentivos ligados a la movilidad eléctrica (MOVES III), en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia Europeo, corrección de errores publicada en el BORM n.º 228 de 01/10/2021; modificada por Orden de 11 de febrero de 2022 por el que se amplía el plazo para resolver y notificar la Resolución (extracto BORM n.º 40 de 18/02/2022), por Orden de 21 de junio de 2023 (extracto BORM n.º 147 de 28/06/2023), por Orden de 21 de diciembre de 2023 (extracto BORM n.º 298 de 28/12/2023), por Orden de 22 de julio de 2024 (extracto BORM n.º 173 de 26/07/2024), Orden de 30 de julio de 2024 de créditos disponibles y su distribución presupuestaria definitiva (extracto BORM n.º 180 de 03/08/2024); Orden de 30 de diciembre de 2024 (extracto BORM n.º 2 de 03/01/2025) y Orden de 11/04/2025 de reajuste, redistribución de créditos disponibles y autorización del gasto (extracto BORM n.º 91 de 22/04/2025).

El artículo 4.4 de la Orden de Convocatoria establece que los créditos asignados a cada partida, programa y anualidad (subproyecto) tienen carácter estimativo, de tal forma que podrán ser reasignados para atender el mayor número de solicitudes. Para formular propuesta de concesión de las solicitudes



presentadas al amparo de la Orden de 30 de julio de 2021, siguiendo el orden de prelación establecido en la Orden de Convocatoria, es necesario adaptar el reparto por partidas presupuestarias teniendo en cuenta las necesidades previstas en función de aquellas solicitudes que se estima pueden ser atendidas.

Dispongo

Primero. Reajustar los créditos previstos en la Orden de 11 de abril de 2025, en la anualidad 2026, según se detalla:

Partida presupuestaria	Proyecto	Sub proyecto	Saldo convocatoria a 17.09.25	Reajuste 2026	Total anualidad 2026	Documento contable 2025
16.03.00.442J.767.22	48264	48264250001	22.500,00	0,00	22.500,00	
16.03.00.442J.767.22	48264	48264250002	47.534,03	0,00	47.534,03	
16.03.00.442J.777.22	48265	48265250001	1.441.800,00	-68.769,37	1.373.030,63	A/058021
16.03.00.442J.777.22	48265	48265250002	147.217,08	+68.769,37	215.986,45	A+058037
16.03.00.442J.787.21	48266	48266250001	1.225.390,00	0,00	1.225.390,00	
16.03.00.442J.787.21	48266	48266250002	169.382,49	0,00	169.382,49	
16.03.00.442J.700.99	48267	48267250001	22.500,00	0,00	22.500,00	
16.03.00.442J.700.99	48267	48267250002	8.360,90	0,00	8.360,90	
16.03.00.442J.742.99	48268	48268250001	9.000,00	0,00	9.000,00	
16.03.00.442J.742.99	48268	48268250002	18.128,16	0,00	18.128,16	
TOTAL			3.111.812,66	0,00	3.111.812,66	

Segundo. Redistribuir los créditos disponibles previstos en la Orden de 11 de abril de 2025, en la anualidad 2026, modificando el artículo 4.3, de la Orden de 30 de julio de 2021, de la Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía por la que se convocan en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia las ayudas correspondientes a programas de incentivos ligados a la movilidad eléctrica (MOVES III), en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia Europeo (BORM n.º 178, de 4 de agosto):

Partida presupuestaria	Proyecto	Sub proyecto	Total anualidad 2026
16.03.00.442J.767.22	48264	48264260001	22.500,00
16.03.00.442J.767.22	48264	48264260002	47.534,03
16.03.00.442J.777.22	48265	48265260001	1.373.030,63
16.03.00.442J.777.22	48265	48265260002	215.986,45
16.03.00.442J.787.21	48266	48266260001	1.225.390,00
16.03.00.442J.787.21	48266	48266260002	169.382,49
16.03.00.442J.700.99	48267	48267260001	22.500,00
16.03.00.442J.700.99	48267	48267260002	8.360,90
16.03.00.442J.742.99	48268	48268260001	9.000,00
16.03.00.442J.742.99	48268	48268260002	18.128,16
TOTAL			3.111.812,66

Tercero: Autorizar el gasto respecto a lo propuesto anteriormente, por importe de 68.769,37.-€, correspondiente al reajuste de anualidades, declaración de créditos disponibles y distribución definitiva en los puntos anteriores, en las partidas, proyectos, sub proyectos y por los importes relacionados a continuación:

Partida presupuestaria	Proyecto	Sub proyecto	Saldo convocatoria a 17.09.25	Reajuste 2026
16.03.00.442J.777.22	48265	48265250001	1.441.800,00	-68.769,37
16.03.00.442J.777.22	48265	48265250002	147.217,08	+68.769,37



A modo de resumen, por partidas presupuestarias quedaría de la siguiente manera:

Partida presupuestaria	Proyecto	Sub proyecto	Total anualidad 2026	Total anualidad 2026 por partidas presupuestarias
16.03.00.442J.767.22	48264	48264250001	22.500,00	70.034,03
16.03.00.442J.767.22	48264	48264250002	47.534,03	
16.03.00.442J.777.22	48265	48265250001	1.373.030,63	1.589.017,08
16.03.00.442J.777.22	48265	48265250002	215.986,45	
16.03.00.442J.787.21	48266	48266250001	1.225.390,00	1.394.772,49
16.03.00.442J.787.21	48266	48266250002	169.382,49	
16.03.00.442J.700.99	48267	48267250001	22.500,00	30.860,90
16.03.00.442J.700.99	48267	48267250002	8.360,90	
16.03.00.442J.742.99	48268	48268250001	9.000,00	27.128,16
16.03.00.442J.742.99	48268	48268250002	18.128,16	
		TOTAL	3.111.812,66	3.111.812,66

Cuarto. Conforme a la Orden de 29 de diciembre de 2005 de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se regulan las actuaciones relativas a la gestión presupuestaria de los gastos con financiación afectada (BORM n.º 2, de 3/01/2006), y puesto que el programa de ayuda se financia con Fondos Externos, el Gasto Elegible asociado es de 68.769,37 euros, financiado íntegramente Fondos MRR.

Quinto. El artículo 58.4 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, general de subvenciones, aprobado por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio establece que "Cuando la cuantía total máxima de las subvenciones convocadas se distribuya entre distintos créditos presupuestarios y se otorgue expresamente a dicha distribución carácter estimativo, la alteración de dicha distribución no precisará de nueva convocatoria pero sí de las modificaciones que procedan en el expediente de gasto antes de la resolución de la concesión".

Sexto. Dar publicidad, con carácter previo a la resolución de concesión, a la orden por la que se declaran los créditos disponibles y su distribución presupuestaria definitiva, de conformidad con el artículo 58.5 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Murcia, 16 de octubre de 2025.—El Consejero de Medio Ambiente, Universidades, Investigación y Mar Menor, Juan María Vázquez Rojas.



I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Turismo, Cultura, Juventud y Deportes

4931 Resolución de la Dirección General de Juventud por la que se aprueba el programa «Corresponsales Juveniles de la Región de Murcia» y la convocatoria para la adhesión al mismo durante el curso académico 2025-2026.

La Carta Europea de Información Juvenil aprobada el 27 de abril de 2018 en Portugal, expone que “el respeto a la democracia, a los derechos humanos y a las libertades fundamentales implica el derecho de todos los jóvenes a acceder a una información completa, objetiva, comprensible y fiable en relación a todas sus inquietudes y necesidades”.

Este derecho a la información está plenamente reconocido por la Declaración Universal de Derechos Humanos, por la Convención Internacional de los Derechos del Niño, por la Convención de Salvaguarda de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y por la Recomendación n.º (90) 7 del Consejo de Europa relativa a la información y asesoramiento juvenil y al acceso de los jóvenes a sus derechos, lo que constituye la base de las actividades relacionadas con la información juvenil llevadas a cabo por la Unión Europea.

En el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma, el Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia atribuye a la misma en su artículo 10.19, la competencia exclusiva en política juvenil conforme a lo establecido en el artículo 48 de la Constitución, por el cual se confiere a los poderes públicos la competencia de promover las condiciones para la participación libre y eficaz de la juventud en el desarrollo político, social, económico y cultural.

La Ley 6/2007, de 4 de abril, de Juventud de la Región de Murcia, establece en su artículo 5, entre los principios de actuación pública, la responsabilidad de la Administración Pública regional en la provisión de recursos para la realización de las políticas de juventud, así como la participación de los jóvenes en dichas políticas públicas.

Las competencias en materia de juventud las asume la Consejería de Turismo, Cultura Juventud y Deportes, como 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 materia de juventud, según Decreto del Presidente nº 19/2024, de 15 de julio, de Reorganización de la Administración Regional, ejerciéndose tales competencias a través de la Dirección General de Juventud, en virtud de lo establecido en el artículo 6 del Decreto n.º 243/2023, de 22 de septiembre, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Turismo, Cultura, Juventud y Deportes, correspondiéndole a la misma la promoción, impulso y desarrollo de las actuaciones dirigidas a los jóvenes en los ámbitos establecidos en la citada Ley 6/2007, de 4 de abril, de Juventud de la Región de Murcia.



La Dirección General de Juventud presta una gran variedad de servicios a todos los jóvenes de la Región de Murcia gracias al impulso, diseño y desarrollo de actuaciones en los ámbitos de la información, formación, empleo, cultura, ocio y tiempo libre, participación y voluntariado.

Desde la misma se ofrece atención y respuesta inmediata a las inquietudes de los jóvenes, apoyándolos en la realización de proyectos y siendo receptivos a sus iniciativas mediante una continua actualización de procedimientos y recursos, lo que le permite adaptarse a las nuevas realidades de la juventud actual.

Asimismo, la Dirección General de Juventud, y en cumplimiento del art. 29 de la citada Ley 6/2007, impulsa la información juvenil con la finalidad de poner al alcance de los jóvenes, los elementos necesarios para mejorar la toma de decisiones en ámbitos determinantes de su vida y posibilitar que tengan una actitud activa en la sociedad.

Mediante Decreto 65/1985, de 31 de octubre, se crea el Centro Regional de Información y Documentación de Juventud cuyo objetivo es fomentar la información y documentación en materia de juventud y coordinar los Servicios de Información Juvenil dependientes de entidades públicas y privadas pertenecientes a la Red de Servicios de Información y Documentación Juvenil de la Región de Murcia, a la que se refiere el Decreto 6/1992, de 30 de enero, por el que se crea la Red de Servicios de Información y Documentación Juvenil de la Región de Murcia.

En consecuencia, en virtud de lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas por el citado Decreto nº 243/2023, de 22 de septiembre, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Turismo, Cultura, Juventud y Deportes,

Resuelvo

Primero. Objeto.

La presente resolución tiene por objeto aprobar las condiciones de funcionamiento del Programa «Corresponsales Juveniles de la Región de Murcia» y la convocatoria para la adhesión al mismo durante el curso académico 2025-2026.

Segundo. Finalidad y contenido del programa.

1. El programa tiene como finalidad la creación de puntos de información juvenil (corresponsalías) respecto a municipios con población inferior a 100.000 habitantes, tanto en centros educativos que imparten enseñanzas a jóvenes de 12 a 30 años, como en ayuntamientos correspondientes a municipios que no dispongan de los referenciados centros educativos, donde los propios estudiantes o jóvenes, en su caso, convertidos en corresponsales juveniles, gestionen y difundan la información generada por el propio centro educativo y el centro de información juvenil municipal, orientando a compañeros y jóvenes de su entorno más próximo, en edades comprendidas entre los 12 y los 30 años, respecto de los servicios, convocatorias, trámites, normativa, estudios y actividades del centro, así como la información de convocatorias de organismos oficiales, actividades extra-escolares, y otras informaciones que estén relacionadas con la vida de los jóvenes estudiantes: formación no reglada, cultura, deporte y ocio en general, así como toda aquella información relacionada con recursos sociales, económicos y culturales que, en materia de juventud, se encuentran disponibles en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.



2. La figura principal de este programa es la persona corresponsal juvenil, entendida como aquella persona joven que, de forma voluntaria y responsable, dedica parte de su tiempo libre a informar a otros jóvenes en su centro educativo, o a jóvenes del municipio en el supuesto de aquéllos que no dispongan de centro educativo que imparta enseñanza a jóvenes de 12 a 30 años, en colaboración con un centro de información juvenil municipal de referencia, en su caso.

Esta iniciativa hará posible la adquisición de competencias personales para los jóvenes participantes, que recibirán formación complementaria sobre comunicación, liderazgo, coaching, habilidades sociales y de participación juvenil, así como sobre el uso adecuado de redes sociales.

La labor del corresponsal juvenil es voluntaria y produce un efecto multiplicador de la información. Lejos de ser mensajero, actúa como transmisor de la información en un doble sentido: recoge las inquietudes y preferencias de los jóvenes del ámbito en el que se mueve e intenta proporcionarles la información puntual sobre esos temas. Difunde la información de joven a joven y recoge las demandas informativas de sus compañeros para trasladarlas a los responsables del programa.

Las personas corresponsales juveniles son estudiantes que serán seleccionados por sus centros educativos, o bien jóvenes seleccionados por el correspondiente ayuntamiento cuando en su municipio no haya centro educativo que imparta enseñanza a jóvenes de 12 a 30 años, y que cuentan con el apoyo de profesores tutores y/o de los técnicos municipales que coordinan y actúan como asesores y supervisores en los procesos de difusión de la información.

Las personas corresponsales juveniles podrán recibir periódicamente información juvenil proporcionada por el centro de información juvenil municipal, así como documentación impresa y otro material de interés. En aquellos municipios en los que sus respectivos ayuntamientos se adhieran al programa, éste contará con la participación de técnicos municipales, que actuarán como proveedores de soportes informativos, apoyando y coordinando a nivel municipal los procesos de difusión de la información. En caso contrario, dichas actuaciones serán asumidas por la Dirección General competente en materia de juventud.

Tercero. Desarrollo del programa.

El Programa Corresponsales Juveniles se desarrolla en las siguientes fases:

1. Convocatoria, correspondiente al curso escolar, para la adhesión al programa de centros educativos que imparten enseñanzas a jóvenes de 12 a 30 años y Ayuntamientos de la Región de Murcia.

2. Divulgación de la convocatoria anual.

3. Comunicación de adhesión al programa por parte de los centros educativos interesados, que incluirá al profesor tutor y a los alumnos seleccionados.

4. Comunicación de adhesión al programa por parte de los Ayuntamientos de la Región de Murcia interesados, que incluirá al técnico que coordinará el programa en su municipio y, en su caso, a los jóvenes seleccionados.

5. Resolución de la Dirección General competente en materia de juventud sobre centros y ayuntamientos adheridos al programa en el curso escolar correspondiente.

6. Formación de alumnos y jóvenes corresponsales participantes.



7. Realización de las actividades de difusión de la información en los centros educativos o en el municipio, en su caso.

8. Grupos de trabajo presenciales o telemáticos entre la Dirección General competente en materia de juventud y los corresponsales juveniles seleccionados por los compañeros corresponsales de cada municipio, con el objetivo de fomentar la participación activa de los mismos en el programa y puesta en común de los cometidos propios del programa.

Estas reuniones se organizarán por la Dirección General competente en materia de juventud, y se celebrarán junto con un corresponsal representante de cada municipio; en el caso de ser reuniones presenciales, se designará un municipio céntrico que facilite el acceso de los participantes.

9. Evaluación del programa.

Cuarto. Condiciones de participación en el programa.

Las condiciones de participación para cada uno de los intervinientes en el programa «Corresponsales Juveniles de la Región de Murcia» son las siguientes:

1. CENTROS EDUCATIVOS

A. De los Centros educativos participantes:

- Impartir enseñanza a jóvenes en edades comprendidas entre 12 a 30 años.
- Presentar una comunicación de adhesión al programa.
- Designar a un profesor del centro en calidad de tutor de los corresponsales.

B. De los profesores tutores:

- Ejercer la docencia en el centro y en la etapa educativa en la que estén matriculados los corresponsales juveniles seleccionados.

- Ser seleccionado por el centro educativo en el que ejerzan la docencia.

2. AYUNTAMIENTOS

- Disponer de una población en su correspondiente municipio inferior a 100.000 habitantes.

- Designar una persona para que realice la labor de técnico de apoyo al programa.

- Presentar una comunicación de adhesión al programa.

- En el supuesto de ayuntamientos que deseen participar en el programa cuando en su municipio no haya centro educativo que imparta enseñanza a jóvenes de 12 a 30 años, seleccionar a los jóvenes propuestos como corresponsales.

3. CORRESPONSALES JUVENILES

- Tener una edad comprendida entre 12 y 30 años.
- Estar matriculados en el centro del que desean ser corresponsales, en el caso de corresponsales de centros educativos.
- Presentar una solicitud de participación al centro educativo, en el supuesto de corresponsales de centros educativos.
- Ser seleccionado por el centro educativo o por el respectivo ayuntamiento y autorizado por el padre/madre/tutor/a, en el caso de los menores de edad.



Quinto. Actuaciones a desarrollar por los participantes en el programa.

1. ACTUACIONES DE LA DIRECCIÓN GENERAL COMPETENTE EN MATERIA DE JUVENTUD.

- Coordinación general del programa.
- Control y seguimiento del programa, pudiendo proceder a la exclusión del programa de aquellos participantes que incumplan las condiciones del mismo.
- Enviar información periódica a los jóvenes corresponsales.
- Garantizar la formación de jóvenes voluntarios participantes.
- Organizar encuentros de formación e intercambio de experiencias de los jóvenes participantes.
- Organizar y planificar los grupos de trabajo entre la Dirección General y los corresponsales.
- Asumir los gastos de implementación del programa.

2. ACTUACIONES DE LOS CENTROS EDUCATIVOS.

- Facilitar un espacio adecuado para gestionar la información y colocar un expositor informativo específico para este programa en un lugar apropiado del centro.
- Facilitar el uso de recursos materiales y técnicos del centro que hagan posible las tareas del corresponsal.
- Incluir las actividades del corresponsal en el marco de las actividades escolares y extraescolares del centro educativo, asegurando que estas queden cubiertas por el seguro escolar, y remitir a la Dirección General competente en materia de Juventud la Memoria PGA.

3. ACTUACIONES DE LOS PROFESORES TUTORES.

- Realizar una convocatoria de búsqueda de corresponsales y seleccionar a los candidatos más adecuados con el perfil y funciones a desarrollar detallados en la presente resolución.
- Poner en valor dentro de la comunidad del centro educativo las funciones y el papel que desempeña el corresponsal juvenil.
- Representar dentro de la comunidad del centro a la corresponsalía juvenil correspondiente.
- Supervisar, apoyar y hacer seguimiento de las tareas realizadas por los corresponsales juveniles.
- Participar en las actividades formativas que se establezcan y asistir a las reuniones de coordinación y seguimiento.
- Colaborar y mantener un contacto directo con el técnico municipal de juventud, en su caso.



- Dirigir al centro de información juvenil municipal y a la Dirección General competente en materia de juventud, cuantas propuestas y sugerencias consideren conveniente aportar al programa.

- Activar una cuenta de mensajería instantánea en la apps que se determine para el trabajo en equipo, comunicación e intercambio de archivos.

- Colaborar activamente en la evaluación del programa, entre otros, con la cumplimentación de cuestionarios elaborados por la Dirección General competente en materia de juventud.

4. ACTUACIONES DE LOS AYUNTAMIENTOS.

- Facilitar el uso de recursos materiales y técnicos municipales que hagan posible las tareas del corresponsal.

- Transmitir a los jóvenes corresponsales la información municipal de interés para los mismos.

- Apoyo a los corresponsales en el desarrollo de sus tareas.

- Seleccionar al técnico municipal.

- Seleccionar a los jóvenes corresponsales, en el caso de ayuntamientos correspondientes a municipios que no dispongan de un centro educativo que imparta enseñanza a jóvenes de 12 a 30 años.

5. ACTUACIONES DE LOS TÉCNICOS MUNICIPALES.

- Coordinar el programa a nivel municipal en colaboración con la Dirección General competente en materia de juventud.

- Colaborar en el proceso de selección, seguimiento y evaluación de este programa.

- Apoyar la campaña de búsqueda de corresponsales juveniles colaborando, en su caso, con los tutores de los centros educativos.

- Facilitar periódicamente soportes informativos a los corresponsales juveniles.

- Asesorar técnicamente a los corresponsales sobre la creación y puesta en marcha de los Puntos de Información Juvenil en los centros educativos y colaborar con ellos durante el desarrollo del programa.

- Asistir a las reuniones de coordinación y evaluación que se convoquen.

- Realizar un seguimiento regular del funcionamiento del programa a través de encuentros y reuniones periódicas con tutores y corresponsales.

- Activar una cuenta de mensajería instantánea en la apps que se determine para el trabajo en equipo, comunicación e intercambio de archivos.

En el supuesto de comunicaciones presentadas por centros educativos cuyos ayuntamientos no se adhieran al programa, estas actuaciones serán asumidas por la Dirección General competente en materia de juventud.

6. ACTUACIONES DE LOS CORRESPONSALES JUVENILES VOLUNTARIOS.

- Desarrollar el Programa «Corresponsales Juveniles» en su centro o en su ayuntamiento, en el caso de jóvenes voluntarios de municipios que no cuenten con centro educativo.

- Comprometerse a hacer un uso adecuado de las redes sociales y los grupos de mensajería.

- Recoger periódicamente información en el centro de información juvenil municipal y en la Dirección General competente en materia de juventud.



- Difundir o repartir entre los compañeros/as de su centro educativo o de su municipio los boletines, campañas informativas y demás publicaciones que nos facilite el centro de información municipal.
- Mantener y atender presencialmente el punto de información juvenil del centro educativo, en el caso de corresponsales de dichos centros, respondiendo a las consultas de sus compañeros/as en horario no lectivo (preferiblemente en horario de recreo).
- Colaborar con los puntos de información juvenil municipal, en el caso de corresponsales de municipios sin centro educativo.
- Elaborar materiales informativos que faciliten que los/as compañeros/as de su entorno conozcan la existencia del punto de información de su centro, del centro de información juvenil municipal y de los recursos de su entorno.
- Recoger peticiones y propuestas de actividades de los/as compañeros/as o de otros jóvenes para comunicarlas al tutor o técnico municipal según el caso.
- Remitir al centro de información juvenil municipal, en caso de adhesión del correspondiente ayuntamiento, aquellas consultas informativas de los alumnos de su centro educativo o de los jóvenes del municipio que no puedan ser atendidas con la información y recursos disponibles, así como realizar propuestas y sugerencias sobre ámbitos de su interés.
- Participar en las sesiones formativas que se establezcan y a los cursos de formación programados. En caso de inasistencia a los mismos por parte del corresponsal seleccionado por causa justificada, podrá ser suplido por sustituto nombrado al efecto, comunicándolo a la Dirección General competente en materia de juventud, todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 7 del punto 7 de la presente.
- Participar en los grupos de trabajo que se celebren con la Dirección General en materia de juventud.
- Promover la participación activa de los/as compañeros/as o de otros jóvenes.

Sexto. Distribución de corresponsales.

El número máximo de corresponsales titulares en cada centro educativo y en cada ayuntamiento correspondiente a municipio sin centro educativo que entre dentro del ámbito de aplicación del Programa «Corresponsales Juveniles de la Región de Murcia», será de dos.

Excepcionalmente, podrán ser hasta 3 corresponsales, previa solicitud telemática del centro educativo motivando tal necesidad, y posterior autorización expresa, en su caso, por parte de la Dirección General competente en materia de juventud.

Séptimo. Comunicación de adhesión al programa.

1. Las entidades correspondientes a municipios con población inferior a 100.000 habitantes que pueden enviar comunicación para su adhesión, son:
 - Centros educativos de la Región de Murcia que imparten enseñanza a jóvenes de 12 a 30 años.
 - Ayuntamientos de la Región de Murcia.
2. Las comunicaciones de adhesión al programa se efectuarán a través del formulario de solicitud electrónica disponible en la Guía de procedimientos y servicios de la CARM con el código de procedimiento 1532.



3. Los centros educativos que cumpliendo las condiciones de participación en el mismo estén interesados en su adhesión al presente programa, presentarán una única comunicación de adhesión. Asimismo, los ayuntamientos correspondientes a municipios con población inferior a 100.000 habitantes que dispongan de centros educativos aptos para su participación en el programa, presentarán una única comunicación de adhesión.

4. En el supuesto de ayuntamientos correspondientes a municipios con población inferior a 100.000 habitantes que no dispongan de un centro educativo que imparta enseñanza a jóvenes de 12 a 30 años y quieran adherirse al programa, deberán presentar, además de su comunicación de adhesión como ayuntamiento, otra comunicación correspondiente a la de los centros educativos en la que se incluirá a los jóvenes seleccionados como corresponsales y al técnico encargado de su apoyo y seguimiento.

5. La presentación de la comunicación de adhesión al programa, supone por parte del solicitante la aceptación incondicionada de lo establecido en esta resolución.

6. Con independencia de la documentación exigida, la Dirección General competente en materia de juventud se reserva la facultad de requerir a los/as interesados/as la información y documentación complementaria que considere necesaria.

7. En el supuesto de que a lo largo del curso académico, el centro educativo o el ayuntamiento en su caso, precisen modificar al corresponsal seleccionado inicialmente por renuncia o abandono del mismo, deberán presentar ante la Dirección General competente en materia de juventud, para su correspondiente validación, la documentación acreditativa de la nueva selección efectuada mediante su aportación a través del formulario disponible en la Guía de procedimientos y servicios de la CARM con el código de procedimiento 1532.

Octavo. Plazo de presentación.

El plazo de presentación de las comunicaciones para el curso académico 2025-2026 será de 10 días hábiles a contar desde el día siguiente a la publicación del anuncio de la presente resolución en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Las comunicaciones presentadas fuera del plazo establecido no serán admitidas.

Noveno. Instrucción y resolución.

1. El órgano instructor del procedimiento será la Dirección General competente en materia de juventud.

2. Si la documentación presentada no reuniese los requisitos establecidos, se requerirá a los interesados para que, en el plazo de diez días hábiles, subsanen los defectos o acompañen la documentación preceptiva, con indicación de que, si así no lo hicieran, se tendrá por desistida su petición.

3. Examinada la comunicación y subsanados, en su caso, los defectos o las faltas de que adoleciese, se dictará resolución por la persona titular del órgano competente en materia de juventud en el plazo máximo de tres meses.

4. Contra dicha resolución, que no pondrá fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso de alzada ante la persona titular de la Consejería competente en materia de juventud en el plazo de un mes a contar desde su notificación, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.



5. El procedimiento se seguirá, en lo no previsto en este artículo por lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Décimo. Recursos.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante la persona titular de la Consejería competente en materia de juventud, en el plazo de un mes a contar a partir del día siguiente a su publicación, de acuerdo con los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Decimoprimero. Disposición derogatoria.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de la Resolución de 14 de septiembre de 2022 por la que se aprueba el Programa "Corresponsales Juveniles de la Región de Murcia" y de la convocatoria para la adhesión al mismo durante el curso académico 2022-2023 (BORM n.º 221, de 23 de septiembre), se opongan a lo establecido en la presente Resolución.

Decimosegundo. Disposición final.

La presente resolución entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

En Murcia, 14 de octubre de 2025.—La Directora General de Juventud, Carmen M.ª Muñoz Espallardo.



I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación y Formación Profesional

4932 Resolución de 1 de octubre de 2025 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 1 de octubre de 2025 por la que se modifica la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil, de Primer Ciclo "El Atelier de la Luna" de Murcia, código 30019398 por cambio de titularidad.

Con el fin de dar publicidad a la Orden de 01 de octubre de 2025 de la Consejería de Educación y Formación Profesional, por la que se modifica la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil de Primer Ciclo "El Atelier de la Luna" de Murcia, código 30019398, por cambio de titularidad,

Resuelvo:

Ordenar la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la parte dispositiva de la Orden de 01 de octubre de 2025 de la Consejería de Educación y Formación Profesional, por la que se modifica la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil de Primer Ciclo "El Atelier de la Luna" de Murcia, código 30019398, por cambio de titularidad, que se inserta a continuación como Anexo.

Murcia, a 1 de octubre de 2025.—El Director General de Centros Educativos e Infraestructuras, Luis Eduardo Gómez Espín.



Anexo

Dispongo:

Primero. Modificar la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil de Primer Ciclo "El Atelier de la Luna" de Murcia, código 30019398, por cambio de titularidad a favor de "RC Impulsa, S. Coop.", quedando configurado el centro en los siguientes términos:

- a) Código de centro: 30019398.
- b) Naturaleza: Privada.
- c) Titular del centro: "RC Impulsa, S. Coop."
- d) NIF de la titularidad: F-22717987.
- e) Denominación genérica: Centro Privado de Educación Infantil de Primer Ciclo.
- f) Denominación específica: "El Atelier de la Luna".
- g) NIF del centro: F-22717987.
- h) Domicilio: C/ Félix Esteban Guerrero, 8, bajo
- i) Localidad: 30007 Murcia (Santiago y Zaraiche).
- j) Provincia: Murcia.
- k) Comunidad Autónoma: Región de Murcia.
- l) Enseñanzas autorizadas: Primer Ciclo de Educación Infantil.
- m) Capacidad:
 - 2 unidades de 0-1 años y 16 puestos escolares.
 - 1 unidad de 1 a 2 años y 13 puestos escolares.
 - 1 unidad de 2 a 3 años y 20 puestos escolares.

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

Tercero. En el caso de que el centro deje de reunir alguno de los requisitos mínimos establecidos en la normativa aplicable, la autorización será objeto de revocación expresa por esta Administración.

Cuarto. La presente Orden surtirá efectos desde el 1 de octubre de 2025.

Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, podrá ser recurrida potestativamente en reposición, en el plazo de un mes 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, o bien podrá interponerse directamente ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la 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.

Murcia, a 1 de octubre de 2025.—El Consejero de Educación y Formación Profesional, P.D. (Orden 04/04/2025, Borm N.º 87, de 15/04/2025), el Director General de Centros Educativos e Infraestructuras, Luis Eduardo Gómez Espín.



I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación y Formación Profesional

4933 Resolución de 8 de octubre de 2025, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del convenio-tipo de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Educación y Formación Profesional y la Asociación ABANDA, para el desarrollo de programas de intervención educativa en centros sostenidos con fondos públicos en la Región de Murcia.

Visto el texto y con el fin de dar publicidad al convenio-tipo de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Educación y Formación Profesional y la Asociación ABANDA, para el desarrollo de programas de intervención educativa en centros sostenidos con fondos públicos en la Región de Murcia, suscrito el 29 de septiembre de 2025 por el Consejero de Educación y Formación Profesional y teniendo en cuenta que tanto el objeto del Convenio como las obligaciones establecidas en el mismo regulan un marco de colaboración que concierne al interés público de esta Consejería, y a los efectos de lo dispuesto en el art. 14 del Decreto Regional 56/1996, de 24 de julio, sobre tramitación de los Convenios en el ámbito de la Administración Regional,

Resuelvo

Ordenar la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del convenio-tipo de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Educación y Formación Profesional y la Asociación ABANDA, para el desarrollo de programas de intervención educativa en centros sostenidos con fondos públicos en la Región de Murcia, que se inserta como Anexo.

Murcia, a 8 de octubre de 2025.—La Secretaria General, Carmen María Zamora Párraga.



Convenio-tipo de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Educación y Formación Profesional y la Asociación ABANDA, para el desarrollo de programas de intervención educativa en centros sostenidos con fondos públicos en la Región de Murcia

Murcia, a 29 de septiembre de 2025

Reunidos

Reunidos por un lado, el Excmo. Sr. Don Víctor Javier Marín Navarro, Consejero de Educación y Formación Profesional de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, nombrado por el Decreto del Presidente n.º 26/2024, de 15 de julio, en representación de la misma para la firma del presente convenio, en virtud del artículo 16.2.a y ñ de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, cuya celebración ha sido autorizada por Acuerdo de Consejo de Gobierno de fecha 7 de marzo de 2024.

Y de otra parte, la Sra. D.ª Amanda Campillo Yagües, en calidad de presidenta de la Asociación ABANDA (en adelante ABANDA), con CIF G-75972414, y domicilio en C/. Cuesta Matuteros 6, C.P. 30564 Lorquí, especialmente autorizada para la firma del presente convenio, en virtud de la decisión adoptada en la Asamblea General ordinaria celebrada el 10 de enero de 2025, de acuerdo con el artículo 22 de los Estatutos de la Asociación.

Los comparecientes, en la representación que ostentan, se reconocen recíprocamente capacidad legal suficiente para suscribir el presente convenio, y a tal efecto,

Exponen

Primero.- Que la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (en adelante CARM) tiene atribuida la competencia en materia de educación, en virtud de lo estipulado en el Real Decreto 938/1999 de 4 de junio sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado en materia de Enseñanza no Universitaria (BOE 30 de junio).

Segundo.- Que ABANDA tiene entre sus fines la realización de programas de intervención educativa con menores.

Tercero.- Que la finalidad principal de este convenio es contribuir a la realización de actividades para el desarrollo de actuaciones y programas de intervención educativa en centros sostenidos con fondos públicos en la Región de Murcia, facilitando la existencia de una oferta diversificada y suficiente de dichas actividades, en aplicación de lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación sobre fomento de la colaboración con otras instituciones para el desarrollo de programas de intervención en centros educativos.

Cuarto.- Que la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, expone en su preámbulo como uno de los desafíos que la educación tiene ante sí conseguir que los padres y las madres se impliquen en la educación de sus hijos. En este sentido, la citada Ley Orgánica destina el Capítulo I del Título V a la participación en el funcionamiento y el gobierno de los centros de la comunidad educativa. Así pues, el artículo 118 establece que corresponde a las administraciones educativas fomentar, en el ámbito de su competencia, el ejercicio efectivo de la participación de la comunidad educativa en los centros educativos, así como adoptar las



medidas necesarias que promuevan e incentiven la colaboración efectiva entre la familia y la escuela, haciendo efectiva la corresponsabilidad entre el profesorado y las familias en la educación de sus hijos. Esta participación de las familias en los centros educativos y en la educación de sus hijos se realizará a través de las pertinentes asociaciones, conforme a lo establecido en el artículo 119.4 de la citada Ley.

Quinto.- Que el Decreto 359/2009, de 30 de octubre, por el que se establece y regula la respuesta educativa a la diversidad del alumnado en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en su capítulo VIII denominado "Participación y coordinación" establece, en el artículo 37, la participación de las familias en el proceso educativo del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo y su colaboración en la respuesta y medidas educativas adoptadas en cada caso, y en el artículo 38, la coordinación de esta Consejería con organizaciones no gubernamentales, asociaciones sin ánimo de lucro y otras administraciones, con el fin de hacer efectivo el principio del esfuerzo compartido por alumnado, familias, profesores, centros, administraciones, instituciones y el conjunto de la sociedad y de mejorar la respuesta educativa a la diversidad del alumnado.

Sexto.- Que ABANDA cumple con los requisitos para la firma de un convenio de colaboración con la CARM, para el desarrollo de programas de intervención educativa.

Por todo ello, las partes acuerdan suscribir el presente convenio de colaboración que se regirá por las siguientes:

Cláusulas

Primera.- Objeto.

La Consejería de Educación y Formación Profesional de la CARM y ABANDA, unidos en el objetivo común de la mejora de la calidad de la educación, colaborarán para impulsar y complementar los programas de intervención educativa que se desarrollan en los centros educativos públicos y privados concertados que conjuntamente acuerden las partes destinados al alumnado con Trastorno Generalizado del Desarrollo.

Segunda.- Destinatarios y ámbito.

Son destinatarios de los programas de intervención educativa objeto de este convenio el alumnado Trastorno Generalizado del Desarrollo con necesidades específicas de apoyo educativo que curse enseñanzas de Educación Infantil o educación básica en centros sostenidos con fondos propios de la CARM que conjuntamente acuerden las partes.

Tercera.- Obligaciones de las partes.

Son obligaciones de la Consejería de Educación y Formación Profesional las siguientes:

1.- Difundir entre los centros educativos el presente convenio.

2.- Facilitar la colaboración de los centros educativos con la ABANDA del presente convenio, ya que la entrada en el centro de los profesionales de la asociación deberá ser autorizada por el directores/as del centro educativo.

3.- Los centros educativos solicitarán la conformidad de los padres, madres o tutores legales para la participación de sus hijos e hijas en los programas de intervención.



Son obligaciones de ABANDA las siguientes:

1.- Colaborar con los centros educativos en el desarrollo e implementación de actuaciones o programas que complementen el desarrollo del Plan de Actuación Personalizado de los alumnos objeto de intervención. Dichas actuaciones o programas se realizarán, preferentemente, dentro del aula.

2.- Apoyar a los centros educativos con los recursos personales y materiales que resulten necesarios para el desarrollo de las actuaciones que estén programadas.

3.- Presentar una memoria descriptiva del desarrollo de las actuaciones realizadas que contemplará, al menos, los siguientes apartados: relación de las actividades desarrolladas, nivel de coordinación con los profesionales de los centros educativos y propuestas de mejora, incidencia en la mejora de la inclusión educativa del alumnado, tanto a nivel curricular como personal y social, recursos utilizados, etc. La memoria será remitida a la Dirección General competente en materia de Atención a la Diversidad.

4.- Tener una póliza de seguro de responsabilidad civil del personal que intervenga en los centros educativos. Copia de dicha póliza y relación del personal que interviene en cada centro se remitirá, cada curso escolar, a la Dirección General competente en materia de Atención a la Diversidad.

Cuarta.- Comisión de Seguimiento.

1.- Con objeto de garantizar la ejecución de este convenio y el cumplimiento de sus fines, se establece una Comisión de Seguimiento, integrada por dos representantes de la Dirección General competente en materia de Atención a la Diversidad, a designar por el titular de la Dirección General o persona en quien delegue, y dos representantes de la ABANDA.

2.- La Presidencia de dicha comisión corresponderá a uno de los miembros designado por la Dirección General.

3.- El funcionamiento de esta Comisión de Seguimiento se regirá por lo dispuesto en la Sección 3.^a del Capítulo II del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

4.- La Comisión se reunirá, en sesión ordinaria, una vez al año y de forma extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes.

5.- Corresponde a esta Comisión de Seguimiento las siguientes funciones:

a) La resolución de las cuestiones relativas a la interpretación y cumplimiento de los compromisos derivados del presente convenio, así como proponer a las partes firmantes cualquier modificación del mismo.

b) La actualización permanente de los datos de referencia, personas de contacto, mecanismos de gestión de incidencias y seguimiento de niveles de servicio y la relación de responsables de cada solución.

Quinta.- Protección de la infancia y la adolescencia.

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, la ABANDA garantizará ante la Administración Regional, antes del inicio de las actividades, que el personal que participa en el convenio no ha sido condenado por sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual, acoso sexual, exhibicionismo y provocación sexual, prostitución y explotación sexual y corrupción de menores, así como por trata de seres humanos.



La ABANDA presentará a la dirección de cada centro educativo, con anterioridad al inicio de las actuaciones objeto del presente convenio, una Declaración Responsable de su Presidente o Gerente, relacionando el personal que pudiera realizar actividades en centros educativos y que requieran contacto habitual con menores, en la que se haga constar la circunstancia de no incurrir en ninguno de los delitos referidos, para lo que previamente deberán haber solicitado el correspondiente Certificado del Registro Central de delincuentes sexuales de conformidad con lo dispuesto en el artículo 57 de la citada Ley Orgánica.

Sexta.- Financiación.

La celebración del presente convenio no supone gasto adicional al previsto en los presupuestos de la CARM, por lo que no se derivan de la suscripción de este convenio gastos para la Administración Regional de ninguna clase.

Séptima.- Jurisdicción.

El orden jurisdiccional contencioso-administrativo será el competente para conocer de las controversias que puedan surgir del presente convenio, y que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión de Seguimiento establecida en la cláusula cuarta. Las entidades firmantes manifiestan su voluntad de someterse, en caso de posibilidad de elección de fuero, a los órganos jurisdiccionales de la Región de Murcia.

Octava.- Vigencia.

Este convenio surtirá efectos desde el momento de su firma y tendrá una duración de cuatro años, sin perjuicio de que se acuerde expresamente su prórroga, por el plazo máximo de cuatro años, de acuerdo con lo establecido en el artículo 49 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, mediante la formalización de la correspondiente adenda al presente convenio.

Novena.- Extinción.

Son causas de resolución:

- a) El transcurso del plazo de vigencia del convenio sin haberse acordado la prórroga del mismo.
- b) El acuerdo unánime de todos los firmantes.
- c) El incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por parte de alguno de los firmantes. En este caso, cualquiera de las partes podrá notificar a la parte incumplidora un requerimiento para que cumpla en un determinado plazo con las obligaciones o compromisos que se consideran incumplidos. Este requerimiento será comunicado al responsable del mecanismo de seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio y a las demás partes firmantes. Si transcurrido el plazo indicado en el requerimiento persistiera el incumplimiento, la parte que lo dirigió notificará a las partes firmantes la concurrencia de la causa de resolución y se entenderá resuelto el convenio.
- d) Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.
- e) Por cualquier otra causa distinta de las anteriores prevista en las leyes.

En su caso, la Comisión de Seguimiento adoptará las medidas necesarias para facilitar la liquidación de las obligaciones en curso, de acuerdo con la normativa vigente.



Décima.- Protección de datos.

Las partes se comprometen a cumplir con las obligaciones establecidas en el Reglamento General de Protección de Datos (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales, y en cualesquiera otras normas vigentes o que en el futuro se puedan promulgar sobre esta materia. Las entidades y personas beneficiarias interesadas tendrán los derechos de acceso, rectificación y supresión de datos a que hacen referencia los artículos 12 a 18 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales.

Los datos de carácter personal facilitados por una de las partes a la otra serán tratados por aquella que los reciba como responsable de los mismos, con la finalidad de gestionar el presente acuerdo y la formación práctica correspondiente, por ser necesarios para la ejecución de ambas finalidades, datos que serán conservados durante el plazo de duración del presente acuerdo y más allá durante los plazos legalmente establecidos.

Y en prueba de conformidad, las partes intervenientes suscriben el presente convenio, en las fechas de las respectivas firmas electrónicas, siendo estimada como fecha de formalización del presente documento la correspondiente a la de la firma de la parte que lo suscriba en último lugar.

Murcia, a 29 de septiembre de 2025.—Por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, el Consejero de Educación y Formación Profesional, Víctor Javier Marín Navarro.—Por la Asociación ABANDA, la Presidenta, Amanda Campillo Yagües.



I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

4. ANUNCIOS

Consejería de Medio Ambiente, Universidades, Investigación y Mar Menor

4934 Anuncio de la Resolución de 3 de octubre de 2025 de la Dirección General de Medio Ambiente por la que se formula Informe Ambiental Estratégico del Plan Especial de Ordenación y Protección del Castillo de Los Vélez, en el término municipal de Mazarrón (EAE20240003).

La Dirección General de Medio Ambiente ha dictado Resolución de fecha 3 de octubre de 2025, por la que se formula Informe Ambiental Estratégico del Plan Especial de Ordenación y Protección del Castillo de Los Vélez, en el término municipal de Mazarrón, promovido por el Ayuntamiento de Mazarrón.

De conformidad con lo establecido en la el artículo 31.3 de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental, se hace pública la referida Resolución, cuyo contenido íntegro puede consultarse en la página web:

https://sede.carm.es/jAD/PAE_PUBLICO/AccesoPublico.xhtml?URLParam.idoc=ES_A14028280_2025_DOCH179897442M1759738423950RGR

Murcia, 7 de octubre de 2025.—El Director General de Medio Ambiente, Juan Antonio Mata Tamboleo.



IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Alguazas

4935 Bases de la convocatoria de ayudas pospagables a estudiantes para el uso del transporte público durante el curso académico 2025/2026.

BDNS (Identif.): 862481

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/862481>)

Mediante Decreto de Alcaldía número 1176/2025 de 14 de octubre de 2025 se aprobaron las bases reguladoras y la convocatoria de ayudas pospagables a estudiantes para facilitar el uso del transporte público durante el curso académico 2025/2026.

1. Beneficiarios

Podrán solicitar estas ayudas aquellos estudiantes que estén empadronados en Alguazas y se desplacen en el autobús de la línea 31C, diaria o habitualmente durante los meses de octubre 2025 a junio 2026, a cualquier centro educativo de la Región ubicado fuera de Alguazas y estén matriculados en enseñanzas regladas que no estén disponibles en el municipio.

2. Objeto

Podrán solicitar esta subvención pospagable todas aquellas personas empadronadas en el Término Municipal de Alguazas que se desplacen diaria o habitualmente durante los meses de octubre 2025 a junio 2026, utilizando la línea 31C de transporte público hasta centros educativos de la Región de Murcia ubicados fuera de nuestro municipio para cursar enseñanzas regladas que no están disponibles en Alguazas.

No serán objeto de subvención los desplazamientos urbanos en la ciudad donde se encuentre el centro educativo.

3. Bases reguladoras

Las bases reguladoras que han de regir la presente convocatoria se encuentran publicadas en <https://sede.alguazas.regiondemurcia.es/web/transparencia/QXI1bnRhbW1bnRvIGRIEFsZ3VhemFzQEBAMTIzOQ==/30007>.

4. Cuantía total

Se destinará a la concesión de estas ayudas un importe total de 3.000 € con cargo al Presupuesto Municipal, partida 320.48002.01 del presupuesto 2026.

5. Plazo de presentación de solicitudes

Quienes deseen tomar parte en esta convocatoria deberán solicitarlo mediante instancia normalizada, según Anexo I incluido en la presente convocatoria, a la que se podrá acceder a través de la página web municipal.



El plazo de presentación de solicitudes será de 20 días naturales contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de la presente convocatoria en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. Excepcionalmente, si la formación reglada para la que se solicita la ayuda tiene inicio posterior a octubre 2025 se analizará cada caso de forma individual.

En Alguazas (Murcia), 15 de octubre de 2025.—El Alcalde-Presidente, José Gabriel García Bernabé.



IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Santomera

4936 Convocatoria IX Certamen de Teatro Amateur de Santomera.

BDNS (Identif.): 862384

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/862384>)

Extracto del Acuerdo de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Santomera de 3 de octubre de 2025 por el que se convoca el IX Certamen de Teatro Amateur de Santomera.

Según acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno Local de 27 de junio de 2024 y 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 y en la web del Ayuntamiento de Santomera (<https://santomera.es/>)

Primero: Requisitos de los solicitantes y beneficiarios:

Podrán participar en esta convocatoria:

Los grupos de teatro amateur de adultos, no profesionales y que no pertenezcan al municipio de Santomera, que cumplan los siguientes requisitos:

- Estar inscritos en el Registro de asociaciones que les corresponda de acuerdo al lugar de procedencia, con la denominación de grupo o asociación.
- No estar inmersas en expedientes de devolución de subvenciones concedidas por el Ayuntamiento de Santomera anteriormente.
- No encontrarse comprendidas en ninguno de los supuestos recogidos en el artículo 13, apartado 2 y 3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, sobre la prohibición para la obtención de ayudas o subvenciones públicas.
- Estar al corriente del cumplimiento de las obligaciones tributarias y de la Seguridad Social, de acuerdo con lo previsto en el Capítulo III, Sección 3.^a del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

No se otorgarán subvenciones económicas a aquellos solicitantes que tenga pendiente la justificación de una subvención municipal concedida en el ejercicio inmediatamente anterior a la convocatoria, mientras ésta no sea justificada adecuadamente conforme a las normas en que fue concedida.

Segundo: Objeto

Con el objeto de regular la concesión en régimen de concurrencia competitiva de los premios en atención a los valores artísticos de las obras realizadas por los grupos participantes en el Certamen de Teatro Amateur de Santomera, la Concejalía de Cultura del Ayuntamiento de Santomera convoca dicho certamen, que se llevará a cabo en el Teatro de El Siscar durante los días 24 y 31 de enero, 7, 14, 21 y 28



de febrero de 2026, todo ello con la finalidad de fomentar las artes escénicas en el municipio de Santomera e impulsar la participación de los grupos de teatro amateur.

Tercero: Bases reguladoras.

El artículo 17.2 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones, dispone que las bases reguladoras de las subvenciones de las Corporaciones Locales se deberán aprobar en el marco de las bases de ejecución del presupuesto, a través de una ordenanza general de subvenciones o mediante una ordenanza específica para las distintas modalidades de subvenciones.

La presente convocatoria se regirá por la Ordenanza General de subvenciones y premios del Ayuntamiento de Santomera, aprobada por el Pleno de la Corporación en sesión celebrada el 25 de abril de 2024 y publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia el 5 de julio de 2024.

Cuarto: Financiación y cuantía de la convocatoria.

Esta convocatoria se acoge al procedimiento de tramitación anticipada de conformidad con lo establecido en el artículo 56 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.

El importe estimado destinado al otorgamiento de los premios que se concedan en esta convocatoria será de 5.400,00 euros que se imputarán con cargo a la partida presupuestaria 009.334.48004 Promoción Cultural, repartidos de la siguiente forma:

- Premio Mejor Espectáculo: Trofeo y 1.500 €.
- Premio Segundo Mejor Espectáculo: Trofeo y 1.400 €.
- Tercer Mejor Espectáculo: Trofeo y 1.300 €.
- Cuarto Mejor Espectáculo: Trofeo y 1.200 €
- Premio Mejor Dirección: Trofeo.
- Premio Mejor Actriz: Trofeo.
- Premio Mejor Actor: Trofeo.
- Premio Mejor Actriz Secundaria o de Reparto: Trofeo.
- Premio Mejor Actor Secundario o de Reparto: Trofeo.
- Premio Especial del Público: Trofeo.
- Premio Mejor Vestuario: Trofeo.
- Premio Mejor Escenografía: Trofeo.
- Premio Mejor Iluminación: Trofeo.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 56 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones, en el caso que el crédito presupuestario definitivamente aprobado fuera superior a esta cuantía estimada (5.400,00 euros), el Ayuntamiento de Santomera podrá decidir su aplicación previa tramitación del correspondiente expediente de gasto antes de la resolución, y sin necesidad de realizar convocatoria.

Quinto: Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo para presentar las solicitudes finalizará el 20 de noviembre de 2025.

La publicación se realizará por conducto de la BDNS, una vez que se haya presentado ante esta el texto de la convocatoria y la información requerida para su publicación.



Sexto: Otros datos.

La solicitud y el resto de documentación requerida en esta convocatoria, se encontrarán a disposición de los interesados en la Sede Electrónica de este Ayuntamiento, así como en la web: www.santomera.es.

La solicitud, debidamente cumplimentada, en la forma y plazos establecidos, dirigida a la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento de Santomera, se deberá presentar en la Sede electrónica del Ayuntamiento de Santomera (Catálogo de trámites, Los más usuales, Instancia General), <https://sede.santomera.regiondemurcia.es/>, con indicación de que es para el Certamen de Teatro Amateur, acompañada de los siguientes documentos:

- Solicitud de participación. (Anexo I)
- CIF de la Asociación.
- Declaración responsable de que la entidad o no está incursa en algunas de las causas determinadas en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de subvenciones (Anexo II).
- Sinopsis y ficha técnica del espectáculo.
- Elenco artístico y técnico del espectáculo, actualizado.
- Declaración jurada del elenco actual del espectáculo y de su no vinculación profesional al mundo del teatro.
- Fotocopia del C.I.F. del grupo o asociación.
- Certificado de inscripción en el Registro de Asociaciones correspondiente.
- Certificado bancario del número I.B.A.N. del grupo o asociación.
- Enlace a vídeo o envío en formato digital, con la totalidad del espectáculo, a cultura@santomera.es, indicando el nombre del grupo y el título del espectáculo.
- Fotografías del espectáculo, en formato jpg, enviadas a cultura@santomera.es, indicando el nombre del grupo y el título del espectáculo.

Toda la documentación presentada, quedará en poder del Ayuntamiento de Santomera.

Si la solicitud y demás documentación presentada estuviera incompleta o no reuniera los requisitos exigidos, se requerirá a los interesados para que, en un plazo improrrogable de diez días naturales contados a partir del siguiente a la recepción de la correspondiente notificación, subsane la falta o acompañe la preceptiva documentación, con indicación de que, en caso de no hacerlo en forma y plazo, se le tendrá por desistido en su petición, archivándose su solicitud previa resolución, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La ordenanza reguladora de las subvenciones y los modelos de solicitud se encuentran a disposición de los interesados en la página web del Ayuntamiento de Santomera <https://sede.santomera.regiondemurcia.es> así como en el Registro General del Ayuntamiento.

Santomera-Murcia, 10 de octubre de 2025.—La Alcaldesa accidental, María José Gil Carrillo.