



S U M A R I O

I. Comunidad Autónoma

2. Autoridades y Personal

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

5026 Resolución de 13 de octubre de 2025, de la Universidad de Murcia por la que se nombra Profesor Titular de Universidad a don Francisco Solano Cabello Luque. 27349

5027 Anuncio de la Resolución del Rector de la Universidad de Murcia R-1283/2025 de 15 de octubre, referente a la convocatoria para proveer una plaza de Investigador/a Licenciado/a de la misma. 27350

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

5028 Resolución Rectoral de la Universidad Politécnica de Cartagena, por la que se nombra un Catedrático de Universidad en el área de conocimiento de Matemática Aplicada. 27351

Consejería de Salud Servicio Murciano de Salud

5029 Resolución de la Directora General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud por la que se acuerda dar trámite de audiencia a los interesados en el recurso de alzada interpuesto por doña María José Garrido Moreno contra la Resolución de 16 de diciembre de 2024 del tribunal calificador de las pruebas selectivas de acceso a la categoría de Técnico Auxiliar Sanitario, opción Cuidados Auxiliares de Enfermería, por el turno de acceso libre, convocadas por la Resolución de 16 de diciembre de 2022, del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud (BORM N.º 297 de 27 de diciembre de 2022), por la que se aprueba la relación de puntuaciones definitivas obtenidas por los aspirantes. 27353

5030 Resolución de la Directora General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud por la que se acuerda dar trámite de audiencia a los interesados en el recurso de alzada interpuesto por D.ª Carmen Sánchez Baños contra la Resolución de 16 de diciembre de 2024 del tribunal calificador de las pruebas selectivas de acceso a la categoría de Técnico Auxiliar Sanitario, opción Cuidados Auxiliares de Enfermería, por el turno de acceso libre, convocadas por la Resolución de 16 de diciembre de 2022, del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud (BORM n.º 297 de 27 de diciembre de 2022), por la que se aprueba la relación de puntuaciones definitivas obtenidas por los aspirantes. 27355

5031 Resolución de la Directora General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud por la que se acuerda dar trámite de audiencia a los interesados en el recurso de alzada interpuesto por doña Rosa María Martínez Balsalobre contra la Resolución de 16 de diciembre de 2024 del tribunal calificador de las pruebas selectivas de acceso a la categoría de Técnico Auxiliar Sanitario, opción Cuidados Auxiliares de Enfermería, por el turno de acceso libre, convocadas por la Resolución de 16 de diciembre de 2022, del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud (BORM N.º 297 de 27 de diciembre de 2022), por la que se aprueba la relación de puntuaciones definitivas obtenidas por los aspirantes. 27357



3. Otras disposiciones

Consejo de Gobierno

- 5032 Decreto n.º 159/2025, de 16 de octubre, por el que se acepta la mutación demanial subjetiva con transferencia de titularidad, de una parcela de terreno propiedad del Ayuntamiento de Alcantarilla a favor de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, con destino al servicio público educativo. 27359

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

- 5033 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Hospital La Vega Grupo HLA, S.L.U. 27361

- 5034 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de la Comisión Paritaria del convenio colectivo del Sector Comercio General. 27391

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

- 5035 Extracto de la Resolución de 16 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 Gulfood Dubai 2026. 27394

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

- 5036 Adenda de prórroga del convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la extinta Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía y la Universidad de Murcia, para la creación de la "Cátedra de relaciones laborales, diálogo social y bienestar laboral". 27395

Consejería de Educación y Formación Profesional

- 5037 Resolución de 9 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 9 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 Chupete" de Murcia, código 30019817 por cambio de titularidad. 27399

IV. Administración Local

Águilas

- 5038 Convocatoria subvenciones genéricas a entidades sin ánimo de lucro 2025. 27401

Cieza

- 5039 Aprobación inicial del Presupuesto General 2025. 27404

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

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

5026 Resolución de 13 de octubre de 2025, de la Universidad de Murcia por la que se nombra Profesor Titular de Universidad a don Francisco Solano Cabello Luque.

Vista la propuesta elevada con fecha 3 de octubre de 2025, por la comisión de selección del concurso de acceso convocado por Resolución de la Universidad de Murcia, de fecha 9 de abril de 2025 (BOE. 23-04-2025), para la provisión de la plaza del Cuerpo de Profesores titulares de Universidad, en el área/especialidad de conocimiento "Psicología Evolutiva y de la Educación", adscrita al Departamento de la misma denominación de la Universidad de Murcia, a favor de D. Francisco Solano Cabello Luque y habiendo cumplido el interesado los requisitos establecidos en la base segunda de la convocatoria

HE RESUELTO, en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 50 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, y demás disposiciones concordantes, nombrar a D. Francisco Solano Cabello Luque, Profesor Titular de Universidad en el área/especialidad de conocimiento "Psicología Evolutiva y de la Educación", adscrita al Departamento de la misma denominación de la Universidad de Murcia, código de la plaza: 211293

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

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de reposición ante el Rector, en el plazo de un mes desde el día siguiente a su publicación, de conformidad con lo previsto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o directamente, recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses desde el día siguiente a la publicación, conforme dispone la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Murcia, 13 de octubre de 2025.—El Rector, José Luján Alcaraz.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

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

**5027 Anuncio de la Resolución del Rector de la Universidad de Murcia
R-1283/2025 de 15 de octubre, referente a la convocatoria para
proveer una plaza de Investigador/a Licenciado/a de la misma.**

En el Tablón Oficial de la Universidad de Murcia y en la dirección electrónica <https://convocum.um.es/> (apartado Convocum PI), se publica Resolución de este Rectorado R-1283/2025 de 15 de octubre, que contiene íntegramente la convocatoria y sus bases del proceso selectivo para la provisión de una plaza de Investigador/a Licenciado/a, personal laboral de la Universidad de Murcia, acceso libre por el sistema de concurso, vinculada a la línea de investigación "Investigación en redes de nueva generación", al amparo del contrato de actividades científico-técnicas regulado conforme al artículo 23 bis de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Las solicitudes para tomar parte en estas pruebas deberán cumplimentarse a través del formulario web que estará disponible en la dirección electrónica <https://convocum.um.es/> (apartado Convocum PI) (enlace de solicitudes para convocatorias de empleo público de la Universidad de Murcia) siguiendo las instrucciones que se indican en las bases 6 y 7 de la convocatoria.

El plazo de presentación de solicitudes será de 10 días hábiles a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Los sucesivos anuncios relativos a la convocatoria se publicarán en dicha dirección electrónica y en el Tablón Oficial de Anuncios de la Universidad de Murcia (TOUM).

Murcia, 16 de octubre de 2025.—El Rector, José Luján Alcaraz.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

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

**5028 Resolución Rectoral de la Universidad Politécnica de Cartagena,
por la que se nombra un Catedrático de Universidad en el área
de conocimiento de Matemática Aplicada.**

Examinada la propuesta de adjudicación formulada por la Comisión de Selección del concurso 25CU10, convocado por Resolución Rectoral número 439, de 21 de mayo de 2025, para la provisión de una plaza de Catedrático de Universidad adscrita al área de conocimiento de Matemática Aplicada.

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

Resuelve:

Primero.- Nombrar a Don Juan Ruiz Álvarez, con DNI ***0116**, Catedrático de Universidad, del área de conocimiento de Matemática Aplicada, adscrito al Departamento de Matemática Aplicada y Estadística y con destino en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Agronómica, en la plaza con código CU680.

Segundo.- Para adquirir la condición de funcionario del Cuerpo de Catedráticas y Catedráticos de Universidad, el interesado deberá tomar posesión de su destino en el plazo máximo de veinte días, a contar desde el día siguiente de la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial del Estado, conforme a lo dispuesto en el artículo 35 del Real Decreto 678/2023, de 18 de julio, por el que se regula la acreditación estatal para el acceso a los cuerpos docentes universitarios y el régimen de los concursos de acceso a plazas de dichos cuerpos.

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

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.4 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, la presente Resolución pone fin a la vía administrativa y, al amparo del artículo 123.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, contra la misma cabe interponer recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente de la fecha de la 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, a 15 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.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Salud

Servicio Murciano de Salud

5029 Resolución de la Directora General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud por la que se acuerda dar trámite de audiencia a los interesados en el recurso de alzada interpuesto por doña María José Garrido Moreno contra la Resolución de 16 de diciembre de 2024 del tribunal calificador de las pruebas selectivas de acceso a la categoría de Técnico Auxiliar Sanitario, opción Cuidados Auxiliares de Enfermería, por el turno de acceso libre, convocadas por la Resolución de 16 de diciembre de 2022, del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud (BORM N.º 297 de 27 de diciembre de 2022), por la que se aprueba la relación de puntuaciones definitivas obtenidas por los aspirantes.

D.ª María José Garrido Moreno, participante en el proceso selectivo de acceso a la categoría de Técnico Auxiliar Sanitario / Opción Cuidados Auxiliares de Enfermería del Servicio Murciano de Salud, convocado por Resolución del Director Gerente de 16 de diciembre de 2022, ha interpuesto un recurso de alzada contra la Resolución de 16 de diciembre de 2024 del Tribunal calificador de las referidas pruebas selectivas por la que se aprueba la relación de puntuaciones definitivas obtenidas en la fase de concurso por los aspirantes que han superado la fase de oposición.

La Sra. Garrido Moreno mediante su recurso de alzada solicita la valoración en el apartado B5 del baremo del curso "Auxiliar de enfermería en Hospitalización", de 675 horas de duración y que incluyó al realizar el autobaremo. Alega que inicialmente aportó la certificación provisional del curso expedida por el Instituto Superior de Enseñanzas (ISEN Formación) y ahora acompaña la certificación definitiva expedida por el Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF).

La resolución que se adopte como consecuencia del citado recurso de alzada podría afectar al resto de participantes en el proceso selectivo indicado, ya que, de estimarse su pretensión, la puntuación total de la Sra. Garrido Moreno pasaría a ser la siguiente:

Fase oposición	Fase concurso	Total
45,0000	13,3900	58,3900

A la vista de lo expuesto, y conforme a lo establecido en el artículo 82 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas,

Resuelvo

Dar trámite de audiencia al resto de participantes en las referidas pruebas selectivas, otorgándoles un plazo de 10 días, a contar a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, para alegar y presentar los documentos y justificaciones que consideren pertinentes en defensa de sus derechos.

En todo caso, se informa a los interesados de que pueden ejercer su derecho al traslado del recurso de alzada interpuesto por la Sra. Garrido Moreno, así como a obtener vista y copia del expediente administrativo relativo al mismo, dirigiendo la solicitud correspondiente al Servicio Jurídico de Recursos Humanos de este Servicio Murciano de Salud, a través de la siguiente dirección de correo electrónico: tramites_sjrrhh_sms@carm.es.

Murcia, a 10 de octubre de 2025.—La Directora General de Recursos Humanos, M.^a Carmen Riobó Serván.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Salud

Servicio Murciano de Salud

5030 Resolución de la Directora General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud por la que se acuerda dar trámite de audiencia a los interesados en el recurso de alzada interpuesto por D.ª Carmen Sánchez Baños contra la Resolución de 16 de diciembre de 2024 del tribunal calificador de las pruebas selectivas de acceso a la categoría de Técnico Auxiliar Sanitario, opción Cuidados Auxiliares de Enfermería, por el turno de acceso libre, convocadas por la Resolución de 16 de diciembre de 2022, del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud (BORM n.º 297 de 27 de diciembre de 2022), por la que se aprueba la relación de puntuaciones definitivas obtenidas por los aspirantes.

D.ª Carmen Sánchez Baños, participante en el proceso selectivo de acceso a la categoría de Técnico Auxiliar Sanitario/Opción Cuidados Auxiliares de Enfermería del Servicio Murciano de Salud, convocado por Resolución del Director Gerente de 16 de diciembre de 2022, ha interpuesto un recurso de alzada contra la Resolución de 16 de diciembre de 2024 del Tribunal calificador de las referidas pruebas selectivas por la que se aprueba la relación de puntuaciones definitivas obtenidas en la fase de concurso por los aspirantes que han superado la fase de oposición.

La Sra. Sánchez Baños mediante su recurso de alzada solicita la valoración en el apartado B3 del baremo de su "Título de Técnica Superior en Imagen para el Diagnóstico y Medicina Nuclear".

La resolución que se adopte como consecuencia del citado recurso de alzada podría afectar al resto de participantes en el proceso selectivo indicado, ya que, de estimarse su pretensión, la puntuación total de la Sra. Sánchez Baños pasaría a ser la siguiente:

Fase oposición	Fase concurso	Total
35,1266	23,1036	58,2302

A la vista de lo expuesto, y conforme a lo establecido en el artículo 82 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas,

Resuelvo:

Dar trámite de audiencia al resto de participantes en las referidas pruebas selectivas, otorgándoles un plazo de 10 días, a contar a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, para alegar y presentar los documentos y justificaciones que consideren pertinentes en defensa de sus derechos.



En todo caso, se informa a los interesados de que pueden ejercer su derecho al traslado del recurso de alzada interpuesto por la Sra. Sánchez Baños, así como a obtener vista y copia del expediente administrativo relativo al mismo, dirigiendo la solicitud correspondiente al Servicio Jurídico de Recursos Humanos de este Servicio Murciano de Salud, a través de la siguiente dirección de correo electrónico: tramites_sjrrhh_sms@carm.es.

Murcia, a 13 de octubre de 2025.—La Directora General de Recursos Humanos, M.^a Carmen Riobó Serván.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Salud

Servicio Murciano de Salud

5031 Resolución de la Directora General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud por la que se acuerda dar trámite de audiencia a los interesados en el recurso de alzada interpuesto por doña Rosa María Martínez Balsalobre contra la Resolución de 16 de diciembre de 2024 del tribunal calificador de las pruebas selectivas de acceso a la categoría de Técnico Auxiliar Sanitario, opción Cuidados Auxiliares de Enfermería, por el turno de acceso libre, convocadas por la Resolución de 16 de diciembre de 2022, del Director Gerente del Servicio Murciano de Salud (BORM N.º 297 de 27 de diciembre de 2022), por la que se aprueba la relación de puntuaciones definitivas obtenidas por los aspirantes.

D.ª Rosa María Martínez Balsalobre, participante en el proceso selectivo de acceso a la categoría de Técnico Auxiliar Sanitario / Opción Cuidados Auxiliares de Enfermería del Servicio Murciano de Salud, convocado por Resolución del Director Gerente de 16 de diciembre de 2022, ha interpuesto un recurso de alzada contra la Resolución de 16 de diciembre de 2024 del Tribunal calificador de las referidas pruebas selectivas por la que se aprueba la relación de puntuaciones definitivas obtenidas en la fase de concurso por los aspirantes que han superado la fase de oposición.

La Sra. Martínez Balsalobre mediante su recurso de alzada manifiesta no estar de acuerdo con la puntuación obtenida en el apartado B5, considera que le faltarían 0,4246 puntos por baremar, por lo que solicita se vuelvan a revisar y subsanar los méritos presentados.

La resolución que se adopte como consecuencia del citado recurso de alzada podría afectar al resto de participantes en el proceso selectivo indicado, ya que, de estimarse su pretensión, la puntuación total de la Sra. Sánchez Baños pasaría a ser la siguiente:

Fase oposición	Fase concurso	Total
45,0000	14,1680	59,1680

A la vista de lo expuesto, y conforme a lo establecido en el artículo 82 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas,

Resuelvo

Dar trámite de audiencia al resto de participantes en las referidas pruebas selectivas, otorgándoles un plazo de 10 días, a contar a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, para alegar y presentar los documentos y justificaciones que consideren pertinentes en defensa de sus derechos.



En todo caso, se informa a los interesados de que pueden ejercer su derecho al traslado del recurso de alzada interpuesto por la Sra. Martínez Balsalobre, así como a obtener vista y copia del expediente administrativo relativo al mismo, dirigiendo la solicitud correspondiente al Servicio Jurídico de Recursos Humanos de este Servicio Murciano de Salud, a través de la siguiente dirección de correo electrónico: tramites_sjrrhh_sms@carm.es.

Murcia a 15 de octubre de 2025.—La Directora General de Recursos Humanos, M.^a Carmen Riobó Serván.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejo de Gobierno

5032 Decreto n.º 159/2025, de 16 de octubre, por el que se acepta la mutación demanial subjetiva con transferencia de titularidad, de una parcela de terreno propiedad del Ayuntamiento de Alcantarilla a favor de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, con destino al servicio público educativo.

La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia es titular del inmueble IES Francisco Salzillo-Alcantarilla, de naturaleza jurídica demanial, en virtud del Real Decreto 938/1999, de 4 de junio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en materia de enseñanza no universitaria, destinado al servicio público de educación e inventariado en el Inventario General de la CARM con n.º A1019.

El citado inmueble consta de dos parcelas catastrales, una de las cuales con referencia catastral 7047301XH5064H0001SE y 8.439 m² figura formalmente en el Registro de la Propiedad de Alcantarilla a nombre del Ayuntamiento de Alcantarilla, como finca registral n.º 36.493.

La construcción de dicho instituto se inicia en el año 1973 con una superficie aproximada de 4.500 m², lo que se completó en 1982 con la cesión a favor del Estado por parte del Ayuntamiento de un terreno de superficie aproximada de 3.500 m², procedente de la revisión del Plan General de Ordenación Urbana, en tramitación en el momento de firmarse el acuerdo de cesión, antes de que tuvieran lugar las transferencias educativas a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y del que se carece de acto formal.

A fin de regularizar la situación patrimonial del inmueble IES Francisco Salzillo-Alcantarilla, el Ayuntamiento de Alcantarilla acordó, en el Pleno celebrado el día 19 de diciembre de 2024, la mutación demanial subjetiva con transferencia de titularidad de la citada parcela de terreno (finca registral n.º 36.493) a favor de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, con destino al servicio público educativo, tal y como viene desarrollándose en la actualidad, finalidad que deberá mantenerse durante los treinta años siguientes, considerándose en caso contrario resuelta la cesión con reversión al Ayuntamiento del bien cedido, con todas sus pertenencias y accesiones.

Vista la disposición adicional cuarta, apartado 4, de la Ley 3/1992, de 30 de julio, de Patrimonio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la disposición adicional décima de la Ley 7/2011, de 26 de diciembre, de medidas fiscales y de fomento económico de la Región de Murcia, y el artículo 111 del Reglamento de Bienes de las Entidades Locales.

Visto el expediente tramitado al efecto por la Dirección General de Patrimonio, a propuesta del Consejero de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Transformación Digital, y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión celebrada el día 16 de octubre de 2025,

Dispongo

Primero: Aceptar la mutación demanial con transferencia de titularidad efectuada por el Ayuntamiento de Alcantarilla a favor de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia del siguiente inmueble, de naturaleza jurídica demanial:

“URBANA.- Parcela de terreno sita en término de Alcantarilla, procedente de la hacienda denominada Huerto de los Frailes, calle Museo de la Huerta, número veinte. Tiene una extensión superficial de ocho mil cuatrocientos treinta y nueve metros cuadrados. Linda: Norte, calle Museo de la Huerta; Sur, calle Manuel Abizanda Vera; Este, en parte calle Santo Domingo y parcela propiedad de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y en pequeña parte Plaza del Sabio Lorente; y Oeste, calle Virgen de la Caridad.”

Inscripción: Registro de la Propiedad de Alcantarilla, finca n.º 36.493, Tomo 811, Libro 734, Folio 45, Inscripción 1.ª

Referencia catastral: 7047301XH5064H0001SE.

Valoración: Según informe de la Oficina Técnica de la Dirección General de Patrimonio el valor del inmueble asciende a 295.365,00 euros.

Segundo: El inmueble se acepta como bien de dominio público afecto al servicio público educativo, estando actualmente ya destinado a esa finalidad, finalidad que deberá mantenerse durante los treinta años siguientes, considerándose en caso contrario resuelta la cesión con reversión al Ayuntamiento del bien cedido, con todas sus pertenencias y accesiones.

Tercero: Dicho inmueble será adscrito a la Consejería competente en materia de educación, a la que se atribuye el ejercicio de las competencias demaniales sobre el inmueble mientras se encuentre afectado al servicio público educativo, incluidas las relativas a su administración, mantenimiento, custodia y conservación.

Cuarto: Se tomará nota del contenido del presente Decreto en el Inventario General de Bienes y Derechos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Quinto: Facultar a la Dirección General de Patrimonio para la realización de cuantos actos sean necesarios para la ejecución del presente Decreto, y en particular, para la formalización del acta de entrega y recepción correspondiente.

Dado en Murcia, a 16 de octubre de 2025.—El Presidente, Fernando López Miras.—El Consejero de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Transformación Digital, Luis Alberto Marín González.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

5033 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Hospital La Vega Grupo HLA, S.L.U.

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 30/01/0125/2025; denominado Hospital La Vega Grupo HLA, SLU; código de convenio n.º 30103822012018; ámbito Empresa; suscrito con fecha 08/05/2025 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, 15 de octubre de 2025.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

Convenio colectivo Hospital La Vega Grupo HLA

Índice.

Capítulo I.- Ámbito de Aplicación.

Artículo 1.- Ámbito funcional, personal y territorial.

Artículo 2.- Ámbito temporal.

Capítulo II.- Eficacia, Vinculación y Denuncia.

Artículo 3.- Partes firmantes y eficacia.

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad.

Artículo 5.- Denuncia y prórroga.

Artículo 6.- Preeminencia.

Artículo 7.- Compensación y absorción.

Artículo 8.- Comisión Paritaria.

Artículo 9.- Adhesión al Acuerdo Extrajudicial de Conflictos Laborales.

Capítulo III.- Contratación y Ceses.

Artículo 10.- Contratación.

Artículo 11.- Periodo de prueba.

Artículo 12.-Cese voluntario.

Artículo 13.-Liquidación por cese.

Capítulo IV. Clasificación Profesional.

Artículo 14.- Competencia organizativa.

Artículo 15.- Clasificación Profesional. Criterios generales.

Artículo 16.- Grupos Profesionales.

Artículo 17.- Promoción profesional.

Capítulo V.- Jornada, Vacaciones, Licencias y Excedencias.

Artículo 18.- Jornada.

Artículo 19.- Festivos.

Artículo 20.- Descansos y cambios de turno.

Artículo 21.- Horas extraordinarias.

Artículo 22.- Vacaciones.

Artículo 23.- Licencias y permisos.

Artículo 24.- Conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 25.- Excedencias.

Artículo 26.- Permisos no retribuidos

Capítulo VI.- Retribución y Compensaciones.

Artículo 27.- Incrementos salariales.

Artículo 28.- Salario base.

Artículo 29.- Pagas extraordinarias.

Artículo 30.- Plus de especialidad.

Artículo. 31.- Plus de fidelidad.

Artículo. 32.- Trabajo nocturno.

Artículo. 33.- Plus de locomoción.

Artículo 34.- Complemento de turnicidad.

Capítulo VII.- Beneficios Sociales.

Artículo 35.- Complemento económico por incapacidad temporal.

Artículo 36.- Jubilación obligatoria.

Artículo 37. Ayuda escolar.

Artículo 38. Indemnizaciones por muerte o invalidez.

Artículo 39.- Ayuda por fallecimiento.

Artículo 40.- Uniformidad.

Capítulo VIII.- Régimen Disciplinario.

Artículo 41.- Faltas.

Artículo 42.- Sanciones.

Capítulo IX.- Seguridad y Salud.

Artículo 43.- Seguridad y salud.

Capítulo X.- Derechos Sindicales.

Artículo 44.- Derechos sindicales.

Artículo 45.- Garantías sindicales.

Capítulo XI.- Igualdad entre Hombres y Mujeres.

Artículo 46.- Principio de igualdad por razón de género.

Disposición transitoria.- Jornadas especiales.

Disposición final: Garantía salarial.

ANEXO I: Tablas de aplicación al Convenio Colectivo para 2025.

Preámbulo.

El Comité de Empresa de Hospital La Vega Grupo HLA, S.L.U., con la representatividad de los sindicatos U.G.T., C.C.O.O y U.S.O. y el asesoramiento de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de U.G.T, C.C.O.O. y U.S.O., y la Dirección de la Empresa han acordado y firmado el Convenio Colectivo de la Empresa Hospital La Vega Grupo HLA, S.L.U. Dicho Convenio ha sido elaborado partiendo de la necesidad de preservar el futuro y la competitividad de la empresa, para a su vez preservar el futuro de los trabajadores y trabajadoras que integran su plantilla. El Convenio se ajusta a las necesidades y peculiaridades de la actividad desarrollada por el Hospital, que no tiene otro objeto que dar el mejor servicio a sus pacientes, siguiendo sus estándares de excelencia técnica y calidad.

Capítulo I

Ámbito de aplicación.

Artículo 1.- Ámbito funcional, personal y territorial.

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones laborales y económicas entre la Empresa Hospital La Vega Grupo HLA, S.L.U., en adelante la Empresa, y sus personas trabajadoras.

El Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal de la Empresa vinculado a la misma con una relación laboral ordinaria.

En consecuencia, quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) El personal de alta dirección
- b) El personal que tenga un vínculo laboral con empresas subcontratadas.

c) Los y las profesionales por cuenta propia que, en razón de su ejercicio profesional libre e independiente, concierten trabajos, servicios, estudios o colaboraciones con la Empresa al amparo del Derecho Civil o Mercantil.

d) Las personas colaboradoras o que ejerzan algún tipo de voluntariado social.

e) Los y las estudiantes que en desarrollo de su formación académica realicen actividades de carácter formativo en la Empresa en virtud de convenios de colaboración suscritos entre ésta y cualesquiera instituciones de carácter educativo.

f) Las demás relaciones a que se refieren los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

El ámbito territorial del presente Convenio se extiende a los centros de trabajo abiertos en la provincia de Murcia.

Artículo 2.- Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de publicación en el Boletín Oficial correspondiente, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028, salvo en aquellas materias en las que se establezca otra previsión diferente.

Capítulo II

Eficacia, vinculación y denuncia

Artículo 3.- Partes firmantes y eficacia.

El presente Convenio Colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la Empresa y la representación unitaria de las personas trabajadoras de la misma.

A partir de su entrada en vigor, las materias previstas en este Convenio quedan reguladas íntegra y exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados, de acuerdo con la legislación vigente.

Las partes acuerdan someter las discrepancias que pueden surgir en el periodo de consultas con la representación de las personas trabajadoras, en los términos del artículo 41.4 del ET para la inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio, a la Comisión Paritaria del mismo. Ante la discrepancia en el seno de la Comisión Paritaria, las partes se someten a lo previsto en el III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (III ASECMUR), como forma de resolver las discrepancias al respecto. De persistir el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos, que resolverá lo que proceda conforme establece el artículo 82 del estatuto de los Trabajadores.

Además, las partes podrán adaptar o complementar en el convenio, el procedimiento establecido en el III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR), así como los procedimientos establecidos para la Comisión Paritaria, para resolver las discrepancias que pueden surgir en el procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio.

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

En el supuesto de que la Administración o jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los contenidos esenciales incluidos en el presente Convenio por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros, se tendrá por totalmente ineficaz, con efectos desde la fecha de firmeza de la resolución o sentencia, si afectase a alguna de las materias relacionadas como contenido esencial, debiendo procederse a una nueva negociación global, que se iniciará en el plazo máximo de un mes a partir de la firmeza de la Sentencia, procediendo a abrir un proceso de negociación sobre la materia o materias que se hayan visto afectadas por las distintas resoluciones administrativas o judiciales. Dicho proceso de negociación se iniciará en el plazo máximo de un mes a partir del carácter firme de las mismas.

Artículo 5.- Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las dos partes firmantes podrá proceder a la denuncia del Convenio mediante comunicación escrita dirigida a la otra con una antelación mínima de dos meses a la expiración de su vigencia, comprometiéndose las partes a constituir la mesa de negociación del nuevo Convenio Colectivo en el plazo de 30 días a partir de la denuncia del Convenio Colectivo.

Denunciado el Convenio, éste se mantendrá en vigor por ultraactividad, aunque, transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en el III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (III ASECMUR), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Si no mediara denuncia en tiempo y forma, el Convenio se entenderá prorrogado, en todo su contenido, por períodos anuales.

Los representantes de las personas trabajadoras y la Empresa podrán adaptar o modificar el Convenio Colectivo, cuando las condiciones fijadas en el Convenio Colectivo deban ser revisadas antes de que éste termine su vigencia.

Artículo 6.- Preeminencia.

La entrada en vigor de este Convenio Colectivo implica, en términos generales, la sustitución de las condiciones de trabajo vigentes hasta la fecha, respetando como derecho adquirido y condición más beneficiosa las condiciones que a título personal ostenten las personas trabajadoras y que en conjunto y cómputo anual sean más beneficiosos que las condiciones que resultan de aplicación a tenor del presente convenio colectivo.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo serán obligatorias y mínimas, no pudiendo pactarse a título individual condiciones inferiores a las previstas en el mismo.

Artículo 7.- Compensación y absorción.

El Convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras, presentes y futuras, sean o no de naturaleza salarial, logradas por el personal o establecidas en virtud de imperativo legal, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la Empresa, y las estipuladas en el presente Convenio Colectivo, con la única excepción de los complementos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del Convenio por su carácter consolidable o por cualquier otro motivo.

Para efectuar la compensación y absorción a que hace referencia la presente cláusula, se compararán globalmente la situación resultante de la aplicación del presente Convenio y la que resulte de las disposiciones legales, reglamentarias,

convenios o pactos, cualquiera que sea el origen, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras y sin necesidad de exigencia de ningún tipo de homogeneidad.

Como consecuencia de la desaparición del complemento por antigüedad y paga de beneficios, las personas trabajadoras que a la firma del presente Convenio vinieran percibiendo alguna cantidad por los mencionados complementos, ya sea en las pagas mensuales, ya como paga extraordinaria, ya en las pagas extraordinarias, lo consolidarán, pasando a percibirlo en los mismos importes, bajo la denominación de complemento personal de garantía.

Así, el complemento personal de garantía se integrará por:

- El antiguo complemento de antigüedad: los trabajadores y trabajadoras que hubieran devengado cantidades por aplicación del antiguo complemento por antigüedad de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, percibirán el importe anual que tuvieran consolidado por dicho concepto más la parte proporcional del trienio en curso de adquisición, tanto de forma mensual como junto con las pagas extraordinarias, prorrateado en las doce pagas ordinarias y las dos extraordinarias e integrado en el complemento personal de garantía.
- Los trabajadores y trabajadoras que a la firma del presente convenio hubieran generado derecho a la antigua paga de beneficios, cobrarán cada año el importe completo de dicha paga de forma prorrateada en las nóminas de las doce pagas ordinarias del año, de forma que no quepa duda que el año en que se abona es así mismo el año de generación.
- Las cantidades que corresponda percibir por dicho concepto se abonarán dentro del complemento personal de garantía.

El complemento personal de garantía no será compensable ni absorbible, y tampoco será objeto de revalorización

Artículo 8.- Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, mediación y conciliación de cuantas cuestiones puedan surgir en la aplicación del Convenio, la cual tendrá las competencias fijadas en el presente artículo además de las que le correspondan legalmente.

La Comisión Paritaria se constituirá en el plazo máximo de quince días desde la publicación del Convenio Colectivo en el BORM, y estará integrada por un máximo de ocho miembros, tres de los cuales serán designados por los firmantes de cada una de las partes. Preferentemente serán designadas personas que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio, y en cualquier caso deberán formar parte de la representación de los trabajadores de la Empresa.

El nombramiento de los miembros de la Comisión Paritaria será por el período de vigencia del Convenio y sus posibles prórrogas, pudiendo ser objeto de modificación en el caso en que se produzca una renovación total o parcial de los órganos de representación de los trabajadores en la Empresa, cuando éstos últimos así lo decidan.

La Comisión Paritaria se reunirá de forma anual con carácter ordinario, y tendrá los siguientes cometidos:

- a) Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio, así como la vigilancia de su cumplimiento.

b) Conocer, preceptiva y previamente a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones colectivas (excepto aquellos casos en los que las acciones a interponer tengan fijado un plazo de prescripción o caducidad inferior a treinta días) que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este Convenio. En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite y quedará expedita la vía judicial o administrativa correspondiente, transcurrido el plazo de 30 días naturales desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la Comisión hubiera emitido resolución o dictamen. El plazo se ajustará al legalmente establecido en los casos en los que normativamente se establezca un período inferior para resolver.

c) La mediación y/o conciliación en cuantas cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la Empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, mediara previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las mismas.

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

e) Cualquier otra que, en su caso, determine la legislación vigente.

La Comisión Paritaria regulará su propio funcionamiento, mediante un reglamento de régimen interno, que deberá aprobarse en un plazo máximo de tres meses desde la publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial. En lo no previsto en este texto, se establece que:

1. La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite alguna de las dos partes. La solicitud se hará por escrito, expresando el asunto que se somete a consideración y el motivo por el que se hace. En todo caso, su contenido será el necesario para poder examinar y analizar el problema con conocimiento de causa.

2. Las resoluciones de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de cada una de las representaciones que la integran.

3. De las decisiones de la Comisión Paritaria se levantará acta, que se notificarán por escrito a quien inste su intervención, al Comité de Empresa y a la Empresa para su conocimiento.

Artículo 9.- Adhesión al Acuerdo Extrajudicial de Conflictos Laborales.

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III Acuerdo sobre Solución Extra Judicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia y su Reglamento de Aplicación, publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia número 21, de 27 de enero de 2021 (III ASECMUR).

Capítulo III

Contratación y ceses

Artículo 10.- Contratación.

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. No obstante, la Empresa podrá celebrar contratos de duración determinada en los términos autorizados por la ley y, en su caso, con las especialidades que se regulen en el convenio colectivo sectorial.

Artículo 11.- Período de prueba.

Podrá concertarse un período de prueba durante el cual la empresa y las personas trabajadoras estarán obligadas a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. La duración del período de prueba será de:

- Seis meses para personal directivo (grupo I) y para el personal con titulación universitaria superior y media (Niveles I y II, de los Grupos II y III).

- Tres meses para personal con titulación de formación profesional de grado superior y medio (Niveles III y IV de los Grupos II y III, y nivel I y II del Grupo IV)
- Un mes para el resto del personal.

Los contratos de duración determinada que se realicen podrán concertarse con un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un tercio de su duración, siempre con respeto a los períodos máximos de prueba establecidos con anterioridad.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del periodo de prueba siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 12.- Cese voluntario.

El personal que se proponga cesar en el servicio de la Empresa deberá comunicarlo a la misma con 15 días de antelación, mediante escrito por duplicado, uno de cuyos ejemplares le será devuelto con el «enterado». En caso de titulados/as superiores o titulados medios o personal perteneciente al grupo de directivos/as el preaviso será de un mes como mínimo. El incumplimiento del preaviso se penalizará con la deducción del salario correspondiente a los días de preaviso incumplidos de la liquidación que por gratificaciones extraordinarias pudieran corresponderle o por cualquier otro concepto retributivo, si el importe de la liquidación por gratificaciones fuera insuficiente para cubrir el importe del salario de los días de preaviso incumplidos.

Artículo 13.- Liquidación por cese.

Cuando el trabajador o la trabajadora cese en el trabajo a voluntad propia, por finalización del contrato o por cualquier otra circunstancia, se hará el pago de la liquidación de haberes que tenga devengados por todos los conceptos: salarios, vacaciones, parte proporcional de pagas extraordinarias, etc.

Capítulo IV

Clasificación Profesional

Artículo 14.- Competencia organizativa.

La facultad organizativa del trabajo en los centros y establecimientos comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio compete a la Empresa, que la ejercerá a través de sus organismos de dirección, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 15.- Clasificación Profesional. Criterios generales.

El personal se clasifica en grupos profesionales en función de la titulación requerida para el desempeño de la prestación de servicios y/o de las aptitudes profesionales requeridas para el mismo. Dentro de cada Grupo Profesional podrán establecerse distintos niveles retributivos, en función de los distintos grados de titulación, o de la complejidad, experiencia y capacitación requerida para el desempeño de las funciones, a los que se asignará el correspondiente salario base.

La estructura profesional que se establece tiene por objeto conseguir una mayor simplicidad, funcionalidad y eficiencia en la organización de los recursos humanos, de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 16.- Grupos Profesionales.

Se establecen los siguientes cuatro Grupos Profesionales:

1.- Grupo I: Personal Directivo.

Se integra en este Grupo Profesional el personal que desempeñe puestos de alto grado de mando y responsabilidad directa sobre un ámbito funcional específico, con facultades de supervisión, control y coordinación de las actividades que desarrollan. Ocupan puestos de trabajo que integran funciones claves para la organización y que requieren para su desarrollo un altísimo grado de autonomía profesional, valorándose su prestación de servicios sobre la base de la consecución de objetivos estratégicos y la consecución de resultados.

Quedan integradas en este grupo las categorías profesionales de Gerente, Director/a Médico/a, Director/a de Enfermería, Director/a Administrativo/a, sin perjuicio de los puestos que se puedan crear en el futuro y que por reunir las características descritas en el presente Grupo pasen a formar parte de él.

2.- Grupo II: Personal Sanitario.

Se integra en este Grupo Profesional el personal que desempeña funciones directamente relacionadas con la atención asistencial de la salud, incluidas aquéllas que tengan un carácter meramente auxiliar o complementario y abarcando desde las que requieren el más alto grado de especialización y conocimientos técnicos y comporten el mayor grado de responsabilidad y autonomía, hasta aquéllas de carácter auxiliar, para las cuales se exige solamente cualificación profesional.

Dentro del Grupo se establecen los siguientes niveles:

Nivel I: lo integra el personal que desempeñe funciones que requieran de forma necesaria la previa obtención de una titulación universitaria de Grado Superior o equivalente.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Médico/a jefe/a de Servicio, médico/a –cualquiera que sea su especialidad-, médico/a de guardia, radiólogo/a, analista y farmacéutico/a, nutrición y dietética de Grado Superior.

Nivel II: lo integra el personal que desempeñe funciones que requieran de forma necesaria la previa obtención de una titulación universitaria de Grado Medio o equivalente.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Supervisor/a de enfermería, D.E., enfermeros/as, matrán/matrona y fisioterapeutas, nutrición y dietética de Grado Medio.

Nivel III: lo integra el personal que desempeñe funciones que requieran de una titulación profesional de Formación Profesional de Grado Superior o equivalente.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Técnico/a especialista en radiología, técnico/a de laboratorio, documentalista, técnico/a especialista anatomía patológica, técnico/a especialista en radioterapia.

Nivel IV: lo integra el personal que desempeñe funciones que requieran de una titulación de Formación Profesional de Grado Medio o equivalente.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Técnico en cuidados de auxiliar de enfermería y Técnico de Farmacia, Auxiliar de Enfermería, Auxiliar de Farmacia, Celador/a.

3.- Grupo III: Personal Técnico o Administrativo

Se integra en este Grupo Profesional el personal que desempeña funciones no relacionadas directamente con la atención a la salud del enfermo, pero que tienen un marcado carácter técnico o administrativo.

Dentro de este Grupo se establecen los siguientes niveles:

Nivel I: lo integra el personal que desempeñe funciones que requieran de forma necesaria la previa obtención de una Titulación Universitaria de Grado Superior o equivalente.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Economista, Letrado/a, Asesor/a Jurídico/a, Físico/a, Químico/a, Biólogo/a, Ingeniería Informática.

Nivel II: lo integra el personal que desempeñe funciones que requieran la previa obtención de una Titulación Universitaria de Grado Medio o equivalente.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Ingeniero/a Técnico/a, Graduado/a Social, Trabajador/a Social. Informáticos/as.

Nivel III: Integran este nivel el personal que desempeñe funciones que requieran de una titulación profesional de Formación Profesional de Grado Superior o equivalente.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Administración (Contable y Administrativos/as) y personal informático. Los/as oficiales/as que existieran actualmente en la Empresa quedan asimilados a este nivel.

Nivel IV: lo integra el personal que desempeñe funciones que requieran de una titulación de Formación Profesional de Grado Medio o equivalente.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Auxiliar Administrativo y Recepcionista.

4.- Grupo IV: Personal de Servicios Generales.

Este Grupo Profesional está integrado por quienes desempeñen funciones correspondientes a puestos de soporte a la actividad de la organización, tales como servicios de cafetería o restauración, lavandería, limpieza, mantenimiento, conducción, conserjería, etc.

Dentro de este Grupo se establecen los siguientes niveles:

Nivel I: Integran este nivel quienes desempeñen funciones que requieran de una titulación de Formación Profesional de Grado Superior o equivalente.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de Jefe/a de Cocina, Técnico/a Superior de Hostelería, Gobernanta, Técnico/a Superior de Mantenimiento, asimilación de Jefe/a de Taller, Jefe/a de Oficio.

Nivel II: Integra al personal que desempeñe funciones que requieran de una titulación de Formación Profesional de Grado Medio o equivalente.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Camarero/a, cocinero/a, Telefonistas, Conductor/a, Auxiliar Oficios.

Nivel III: Integra al personal que no requiere titulación alguna para el desempeño del puesto de trabajo.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Personal de Limpieza, Ayudante de Cocina, Personal de Lavandería y pinche.

5.- Transposición y asimilación de categorías:

La transposición de categorías que se efectúa en el presente precepto se entiende sin perjuicio de los puestos que se puedan crear en el futuro y que, por reunir las características descritas en cada Grupo, puedan pasar a formar parte de él.

A partir de la transposición de categorías al grupo, no volverá a diferenciarse al personal, a efectos de clasificación profesional ni a ningún otro efecto, por categorías profesionales.

El detalle de la transposición se encuentra en la tabla que se expone a continuación.

GRUPOS Profesionales			
Grupo I	Gerente, Director/a Médico/a, Director/a de Enfermería, Director/a Administrativo/a.		
Grupo II Personal Sanitario	Niveles	Requisitos para el nivel	Categorías que se trasponen a dichos grupos
	Nivel I	Titulación Superior Universitaria	Médico/a jefe/a de Servicio, médico/a –cualquiera que sea su especialidad–, médico/a de guardia, radiólogo, analista y farmacéutico, nutrición y dietética.
	Nivel II	Titulación Media Universitaria	Supervisor/a de enfermería, D.E., enfermeros/as, matrón/matronas y fisioterapeutas, nutrición y dietética.
	Nivel III	Formación Profesional de Grado Superior	Técnico/a especialista en radiología, técnico/a de laboratorio, documentalista, técnico/a especialista de anatomía patológica, técnico/a especialista en radioterapia.
	Nivel IV	Formación Profesional de Grado Medio	Técnico/a Auxiliar de Enfermería, técnico/a Auxiliar de Farmacia, Auxiliar de enfermería, Auxiliar de Farmacia, celador o celadora.
Grupo III Técnicos y Administrativos	Nivel I	Titulación Superior Universitaria	Economista, Letrado/a, Asesor/a Jurídico/a, Físico/a, Químico/a, Biólogo/a, Ingeniería Informática.
	Nivel II	Titulación Media Universitaria	Ingeniero/a Técnico/a, Graduado/a Social, Trabajador/a Social. Informáticos/as, Técnicos/as en prevención.
	Nivel III	Formación Profesional de Grado Superior	Categorías profesionales de Administración (Contable y administrativos), Personal Informático. Asimilación de oficiales a este nivel.
	Nivel IV	Formación Profesional de Grado Medio	Auxiliar Administrativo y recepcionista.
Grupo IV Servicios Generales	Nivel I	Formación Profesional de Grado Superior	Jefe/a de Cocina, Técnico/a Superior de Hostelería, Gobernanta, Técnico/a Superior de Mantenimiento, asimilación de Jefe/a de Taller, Jefe/a de Oficio
	Nivel II	Formación Profesional de Grado Medio	Camarero/a, cocinero/a Telefonistas, Conductor/a. Auxiliar Oficios
	Nivel III	Sin titulación	Personal de Limpieza, Ayudante de Cocina, Personal de Lavandería y Pinche.

Artículo 17.- Promoción profesional.

Dentro de la facultad organizativa de la Empresa se incluye la amortización de puestos vacantes, la creación de nuevos puestos y las promociones, actuando la Empresa con arreglo a los criterios que ésta en cada caso considere conveniente de acuerdo con lo legalmente establecido.

En todo caso la Empresa ofrecerá los puestos vacantes básicos de la plantilla (que no conlleven funciones de confianza, dirección o supervisión, que siempre serán de libre designación) que se produzcan y no sean amortizados al personal que forme parte de la plantilla, estando de alta en ésta, antes de ofrecerlo a personal externo.

La Empresa deberá de describir por escrito las capacitaciones y resto de criterios que considera necesarios para el desempeño del puesto, recogidos en la oferta que presente a la plantilla, y el personal de la Empresa, descrito en el párrafo anterior, que reúna dichos requisitos podrá presentarse a la cobertura del puesto teniendo preferencia para la adjudicación del puesto frente al personal externo.

Asimismo, la Empresa establecerá los criterios para determinar la preferencia de la asignación del puesto en caso de que opten al mismo varios candidatos/as internos/as pudiendo entre otros considerarse como criterios la formación, antigüedad, etc. Dichos criterios serán objeto de análisis en una comisión integrada por el mismo número de representantes de la empresa que de la representación de los trabajadores. Si no hubiera acuerdo en la comisión en cuanto a los criterios, tendrá capacidad de decisión la Empresa.

El Comité de Empresa podrá tomar las acciones que considere pertinentes y recabar la información que considere necesaria en virtud de lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Igual derecho de opción y preferencia tendrá el personal que forme parte de la plantilla, estando de alta en ésta, cuando aun no existiendo promoción, se produzca una vacante en otro turno o servicio que le pueda interesar. El personal interesado presentará su solicitud a La Empresa y ésta resolverá la petición que se produzca de forma razonada.

Cuando se genere una vacante por cualquiera de los motivos habituales según la legislación vigente (excedencia, baja voluntaria o despido), la empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses para ofertar dicha plaza vacante a los trabajadores que formen parte de la plantilla que estén interesados en la misma y que cumplan con los requisitos recogidos en este artículo.

Se establecerá un período de prueba para el trabajador o trabajadora que ocupe el puesto vacante cuya duración será la mitad del tiempo del período de prueba que se establecería para personal externo en atención a la titulación requerida. Es decir, se establecen los siguientes períodos de prueba para las vacantes cubiertas por personal de plantilla:

- Tres meses para personal directivo (grupo I) y para los titulados universitarios superiores y medios (Niveles I y II, de los Grupos II y III).
- Un mes y quince días para personal con titulación de formación profesional de grado superior y medio (Niveles III y IV de los Grupos II y III, y nivel I y II del Grupo IV).
- Quince días para el resto del personal.

Si la persona seleccionada no supera el período de prueba, volverá a ocupar el puesto de origen y el puesto será ofertado a contratación externa.

Cuando surja una necesidad de contratación o cobertura de una vacante correspondiente a un puesto de trabajo a tiempo completo, tendrán preferencia para su cobertura las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial en la empresa que ostenten el mismo grupo y nivel que el del puesto vacante, y cuyo perfil, titulación y cualificación se ajuste al puesto. En este caso el trabajador pasará a estar contratado a tiempo completo, mantendrá todos sus derechos y no dará lugar un periodo de prueba.

Capítulo V

Jornada, Vacaciones, Licencias y Excedencias

Artículo 18.- Jornada.

1.- La duración de la jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 1.785 horas anuales de trabajo efectivo. La jornada se distribuirá en la forma en que la estructura de los servicios y las necesidades de la Empresa aconsejan, pudiendo la Empresa distribuir hasta el 30% de forma irregular a lo largo del año.

La distribución de la jornada deberá respetar en todo caso los siguientes requisitos:

- La Empresa deberá comunicar a la plantilla, un mes antes del inicio del año natural, la distribución inicial de la jornada anual y los calendarios, incluyendo en dicha distribución los días de jornada irregular, cuando se conozcan con anterioridad y puedan por ello ser programados. Así, se elaborarán por la Empresa los calendarios en los que establezcan los turnos y horarios de trabajo del año siguiente, publicando una copia en el tablón de anuncios.
- El Comité de Empresa tendrá quince días para emitir un informe sobre las planillas de los turnos, a contar desde el día siguiente al de comunicación por parte de la Empresa.
- La jornada ordinaria diaria se ajustará a las previsiones legales y a las disposiciones del artículo 21 del presente convenio.
- Al final del año ningún trabajador o trabajadora podrá haber realizado más de 1.785 horas de trabajo efectivo anuales. El exceso de tiempo trabajado sobre dichas horas, tendrá la consideración de hora extraordinaria. Estas horas extraordinarias se compensarán preferentemente con tiempos de descanso.
- La distribución irregular deberá de respetar los tiempos mínimos de descanso diario y semanal, en los términos que se establecen en la legislación general y con las especialidades que se prevén en el artículo 21 del presente convenio.
- En caso de que fuera necesario alterar la distribución de la jornada irregular inicialmente establecida por la Empresa, para atender imprevistos u otras circunstancias extraordinarias, se estará a lo que dispone el artículo 20 del presente convenio colectivo. En estos casos se seguirá un criterio equitativo en la nueva distribución.
- Las horas que deben realizarse para sustituir las ausencias imprevistas y excepcionales del personal y las restantes no planificadas se deberán comunicar por la Dirección al momento de conocerse la causa que las origina. Aquellas horas comunicadas con menos de 5 días de antelación a su realización, tendrán el tratamiento previsto para las horas extraordinarias.

2.- Los trabajadores y trabajadoras que, sujetos a esta jornada ordinaria, presten su trabajo en régimen de jornada continuada durante seis o más horas de trabajo efectivo, disfrutarán de un período de descanso de veinte minutos que será considerado tiempo de trabajo efectivo, o el descanso equivalente en proporción a la jornada efectivamente realizada cuando ésta sea superior.

Artículo 19.- Festivos.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, disfrutarán de los catorce días festivos que contenga el Calendario Oficial Laboral, quedando ambas partes obligadas al cumplimiento de las normas que estén establecidas en la legislación vigente.

Se establecen las siguientes cantidades en concepto de plus por festivo trabajado por categorías:

Grupo profesional	Nivel	Importe/festivo
Grupo II	II	45 €
Grupo II	III	25 €
Grupo II	IV	20 €
Grupo III	III y IV	20 €
Grupo IV	II y III	20 €

Los citados importes se refieren a día de trabajo en festivo efectivamente realizado. Para las personas con contrato a tiempo parcial, la cantidad se devengará de manera proporcional.

Se consideran festivos de especial significación, abonándose en el doble de la cuantía de un festivo ordinario, los relacionados a continuación:

24 de diciembre: turno de noche.

25 de diciembre: turnos de mañana, tarde y noche.

31 de diciembre: turno de noche.

1 de enero: turnos de mañana, tarde y noche.

5 de enero: turno de noche.

6 de enero: turnos de mañana, tarde y noche.

Asimismo, el personal con al menos seis meses de antigüedad en la empresa podrá disfrutar de un día (un turno de trabajo) de descanso retribuido recuperable, a excepción de los días 24, 25, y 31 de diciembre, y los días 1, 5 y 6 de enero que no podrán ser solicitados.

Las fechas del disfrute de los festivos se determinarán atendiendo a las necesidades organizativas, productivas y de actividad del servicio y la solicitud del trabajador o trabajadora, conjuntamente entre la Empresa y el Comité de Empresa. Será necesario el preaviso del día de disfrute como mínimo de 15 días de antelación recibiendo contestación en un plazo de 7 días y no pudiéndose disfrutar el mismo día en cada área o sub-área del Centro, por un número de trabajadores/as que suponga un porcentaje superior al veinte por ciento del personal del mismo.

Artículo 20.- Descansos y cambios de turno.

1.- Todo el personal afectado por este convenio, sea cual sea el régimen de jornada que realice, tendrá derecho al disfrute del preceptivo descanso semanal con arreglo a las previsiones legales y a lo establecido en el presente convenio.

2.- Para el personal que preste servicios en régimen de turnos, se podrán producir variaciones en los turnos programados con arreglo a lo que se establece en los párrafos siguientes, entrando en vigor a partir de la fecha de la firma del convenio, con carácter inmediato, y sin necesidad de esperar a su registro y publicación, las previsiones que se regulan en los párrafos siguientes.

2.1. Cuando por necesidades de la empresa, no previstas inicialmente, sea necesario el cambio de turno de alguna persona trabajadora, debido a circunstancias sobrevenidas, como bajas o ausencias imprevistas, o cualquier otra que haga imprescindible el cambio de turno para la adecuada cobertura de las necesidades organizativas o asistenciales, el responsable del área requerirá su realización a la persona trabajadora que entienda necesario, siempre bajo criterios de equidad.

2.2. Cuando sea posible, el cambio de turno se comunicará con cinco días de antelación, y cuando obedezca a alguna situación excepcional y/o imprevista, se comunicará lo antes posible, informando en todo caso a la representación de los trabajadores.

2.3. Cuando sea necesario, el cambio de turno podrá suponer un doblaje, en cuyo caso no regirá la limitación de la jornada máxima diaria que establece el presente convenio, aunque la empresa deberá conceder al trabajador afectado un tiempo de descanso equivalente. En el caso de los trabajadores nocturnos, no podrán superarse las ocho horas de trabajo efectivo de promedio en un periodo de referencia de 4 semanas.

2.4. Los excesos de jornada que puedan producirse como consecuencia de la aplicación de este artículo, en la parte que cumpla con el preaviso de 5 días, no tendrán la consideración de horas extraordinarias a ningún efecto, salvo que en su conjunto y cómputo anual se supere la jornada máxima prevista en el presente convenio.

2.5. El tiempo de trabajo derivado del cambio de turno se entenderá realizado con cargo al porcentaje de jornada irregular pactado, y no tendrán consideración de horas extraordinarias salvo que debido a su realización se supere el tiempo efectivo de trabajo en cómputo anual establecido en el presente convenio colectivo, o en la parte que no cumpla con el preaviso mínimo de 5 días establecido.

2.6. En los supuestos regulados en el presente apartado, serán de aplicación las previsiones del artículo 19 del RD 1561/1995, para el caso de cambio de turno, pudiendo reducirse el descanso entre jornadas hasta un mínimo de 7 horas y acumular el medio día de descanso semanal previsto en el artículo 37 ET en periodos de hasta 4 semanas o separarlo del día completo para su disfrute en otro día de la semana, compensando este tiempo mediante descanso equivalente, en los días inmediatamente posteriores al cambio.

3.- Los cambios de turno también podrán efectuarse por solicitud de las personas trabajadoras, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- Deberá presentarse ante el responsable de Área, solicitud normalizada escrita de los trabajadores implicados en el cambio, en la conste la conformidad expresa de ambos al cambio que se proponga, con una antelación mínima de 5 días.
- Tal solicitud deberá presentarse con antelación suficiente a la fecha en la que deba tener efectos el cambio solicitado, que permita comprobaciones y autorizaciones necesarias por parte del responsable.

3.1. Cuando como consecuencia del acuerdo entre los trabajadores implicados el cambio de turno suponga la realización de un doblaje, no regirá la limitación de la jornada máxima diaria que establece el presente convenio, aunque deberá arbitrarse entre los trabajadores implicados el modo en que se producirá el descanso compensatorio necesario para cumplir con las previsiones legales y convencionales, sin que ello pueda en ningún caso suponer una carga o coste adicional para la empresa, que deberá autorizarlo. En el caso de los trabajadores nocturnos, no podrán superarse las ocho horas de trabajo efectivo de promedio en un periodo de referencia de 4 semanas.

3.2. Los excesos de jornada que puedan producirse como consecuencia de la aplicación de este artículo no tendrán la consideración de horas extraordinarias a ningún efecto, ni podrá disminuir el porcentaje de jornada irregular pactado en el convenio.

3.3. En los supuestos regulados en el presente apartado, serán de aplicación las previsiones del artículo 19 del RD 1561/1995, para el caso de cambio de turno, pudiendo reducirse el descanso entre jornadas podrá reducirse hasta un mínimo de 7 horas y acumular el medio día de descanso semanal previsto en el artículo 37 ET en periodos de hasta 4 semanas o separarlo del día completo para su disfrute en otro día de la semana. La compensación este tiempo mediante descanso equivalente, preferentemente, en los días posteriores al cambio deberá arbitrarse entre los trabajadores implicados, sin que ello pueda en ningún caso suponer una carga o coste adicional para la empresa, que deberá autorizarlo.

Artículo 21.- Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo habitual que se realice a requerimiento de la Empresa sobre la duración de la jornada diaria ordinaria y que supere las 1785 horas al año de trabajo efectivo.

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter excepcional y voluntario, debiendo ser autorizada por el responsable del departamento a cuyo cargo se encuentre el trabajador o trabajadora que realice las horas extras y validada por el departamento de RRHH del Hospital.

La compensación de estas horas se efectuará preferentemente con tiempos equivalentes de descanso, salvo que la Entidad y el trabajador o la trabajadora acuerden, con carácter previo a su realización, compensarlas con pago en metálico.

Se fijan los siguientes importes para las horas extras:

- Personal del Grupo II, Nivel II: 16 Euros por hora extraordinaria.
- Personal del Grupo II, Nivel III y IV: 10 Euros por hora extraordinaria.
- Personal del Grupo III, Nivel III y IV: 10 Euros por hora extraordinaria.
- Personal del Grupo IV, Nivel II y III: 10 Euros por hora extraordinaria.

En el caso de que las horas extras sean compensadas con descansos, éste se realizará en los tres meses siguientes a su realización, salvo que otra cosa se pacte entre la empresa y la persona interesada, y no se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas.

Artículo 22.- Vacaciones.

1- Todo el personal disfrutará de unas vacaciones, de 30 días naturales consecutivos de duración.

Las vacaciones se devengarán por años naturales. En consecuencia, el primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

El disfrute de las vacaciones se realizará, en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, salvo pacto en contrario, no pudiendo ser sustituidas por compensación económica, salvo en el caso de cese en la empresa sin haberlas disfrutado, en cuyo caso percibirá su importe a prorrata del tiempo trabajado durante el año. Por necesidades organizativas o de la actividad la Empresa podrá alterar el período de disfrute y/o su disfrute con carácter consecutivo.

2.- Por acuerdo de la Empresa y los trabajadores, se establecerán, antes del día 1.º de abril de cada año, los períodos de vacaciones de todo el personal, estableciéndose unos sistemas de rotación con base en el período disfrutado el año anterior.

3.- El personal que ingrese en la Empresa en el transcurso del año, disfrutará de las vacaciones en proporción al tiempo trabajado. Su disfrute, si ingresa con posterioridad al cierre del calendario de vacaciones y sólo para ese año, será fijado de mutuo acuerdo con la Empresa al tiempo de su ingreso en la misma, sin que su disfrute se pueda posponer más allá de 31 de diciembre del año de ingreso.

4.- El disfrute de las vacaciones en caso de incapacidad temporal, parto, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y paternidad se regirá por lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23.- Licencias y permisos.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción de parejas de hecho en el Registro Público.

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

c) Dos días de trabajo efectivo consecutivos por nacimiento de nieto.

d) Cuatro días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes de primer grado y dos días hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

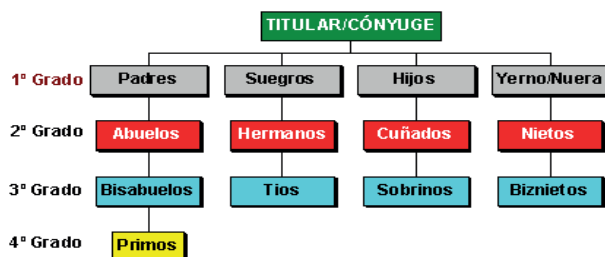
En los casos previstos en los párrafos b) y d), se ampliará un día en caso de accidente o enfermedad, y en caso de fallecimiento el permiso se ampliará dos días, si el hecho aconteciera a más de 100 kilómetros del domicilio habitual

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

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

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.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

El trabajador/a que tuviera un hijo menor de edad afectado por cáncer u otra enfermedad grave, tendrá derecho a una reducción retribuida de la jornada laboral según lo estipulado en el RD 1148/2011.

i) Un día de libre disposición, retribuido y no recuperable que no podrá ser disfrutado en de manera consecutiva a las vacaciones, ni solicitado en los meses vacacionales a tenor de este convenio, ni en los periodos de fiestas de Navidad, Año Nuevo y Reyes, Semana Santa y fiestas de primavera, ni acumuladas al disfrute de festivos especiales o puentes, siempre salvo pacto en contrario.

j) Los trabajadores tendrán derecho a un permiso retribuido de hasta 4 días en caso de imposibilidad acreditada de acceso al centro o al tránsito por las vías de circulación anexas, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, o cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente derivadas de una catástrofe o fenómenos meteorológicos adversos.

Este derecho deberá ponderarse en el marco del especial deber de socorro inherente a nuestra actividad y a la particular deontología de las profesiones sanitarias, que exige que el desplazamiento resulte objetivamente imposible o gravemente inseguro, hasta el punto de resultar previsiblemente imposible o temeraria la obligación esencial de atención a los pacientes.

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 en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Como alternativa, la empresa podrá establecer el trabajo a distancia cuando la naturaleza de la prestación laboral y el estado de las redes de comunicación así lo permitan, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

En todo caso, a través de la negociación colectiva se negociarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

Artículo 24.- Conciliación de la vida familiar y laboral.

1.- La suspensión del contrato y los permisos relacionados con conciliación se regirán en todo momento por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa vigente. En caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, la suspensión será de diecinueve semanas para cada persona progenitora, ampliables en los supuestos previstos legalmente, incluidas las treinta y dos semanas en caso de familias monoparentales.

2.- La persona trabajadora tendrá derecho a una hora de ausencia diaria para el cuidado del lactante hasta que cumpla nueve meses, con posibilidad de dividirla en dos fracciones, sustituirla por una reducción de media hora de jornada o acumularla en jornadas completas. En caso de disfrute simultáneo por ambos progenitores, este derecho podrá ampliarse hasta los doce meses, con la reducción proporcional de salario a partir de los nueve meses, según la legislación vigente.

3.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción de jornada diaria, con disminución proporcional de salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad, para el cuidado de menores de doce años, personas con discapacidad o familiares hasta segundo grado, así como del cónyuge o pareja de hecho y sus familiares hasta segundo grado por consanguinidad, siempre que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. También se reconoce la reducción especial de al menos la mitad de la jornada para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, en los términos previstos en la legislación vigente.

4.- Estos derechos son de carácter individual e intransferible, y su ejercicio puede limitarse únicamente en los supuestos previstos en la ley, en particular cuando dos personas trabajadoras de la misma empresa lo soliciten respecto del mismo sujeto causante. En tal caso, la empresa podrá limitar el disfrute simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento, debidamente motivadas por escrito, ofreciendo un plan alternativo que asegure el ejercicio de ambos derechos. En todo caso, se tomará en consideración el fomento de la corresponsabilidad y la igualdad entre mujeres y hombres.

5.- Podrá disfrutarse una suspensión del contrato no retribuida de hasta 8 semanas, continuas o fraccionadas, para el cuidado de hijos o menores acogidos, hasta que estos cumplan 8 años, conforme a lo establecido legal o reglamentariamente.

Artículo 25.- Excedencias.

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria, además de la excedencia por cuidado de familiares regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

1.- La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, podrá ser ejercitada por aquellas personas trabajadoras, que hayan sido designadas o elegidas para un cargo público o elegidos para un cargo sindical de ámbito provincial o superior. El reingreso deberá ser solicitado, dentro de los tres meses siguientes al cese en el cargo que desempeñaba, y su reincorporación será automática y en las mismas condiciones, profesionales y económicas que venía disfrutando en el momento de la excedencia.

2.- La excedencia voluntaria, que tendrá un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Sólo podrá ser ejercitada por trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, y por un periodo no menor de cuatro meses ni mayor de cinco años. Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo trabajador, hasta que hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

La persona que desee situarse en excedencia voluntaria deberá solicitarlo con al menos un mes de antelación a la fecha en que quiera comenzar a disfrutarla. Asimismo, la reincorporación deberá solicitarse con un mínimo de un mes de antelación, entendiéndose que el incumplimiento de este plazo determinará la pérdida definitiva del derecho de reincorporación, con los mismos efectos que una baja voluntaria.

Artículo 26.- Permisos no retribuidos.

El personal con un mínimo de un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar un solo permiso sin sueldo de un mes sin retribuir por año. Este permiso sin sueldo se solicitará fuera de los meses de julio, agosto, septiembre y diciembre, salvo pacto entre la empresa y el trabajador/a que lo solicita. Queda expresamente prohibida la solicitud del permiso para la realización de actividades retribuidas de carácter sanitarias, sociosanitarias o en residencias geriátricas.

Al margen de lo anterior, en los supuestos de enfermedad de hijos menores de edad o mayores dependientes, los empleados del hospital que acrediten mediante certificado o informe médico la realidad de la enfermedad y la necesidad de los cuidados paternos, podrán disfrutar de dos permisos de hasta como máximo siete

días anuales cada uno de ellos. Este permiso podrá ser denegado si en el momento de la solicitud hay un 10% de los empleados pertenecientes al grupo profesional del trabajador solicitante disfrutando de dicho permiso. Este periodo de permiso no computará como antigüedad en la empresa a ningún efecto.

Este permiso no retribuido se podrá también conceder, en idénticas condiciones a las recogidas en el párrafo anterior, en el supuesto de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad en situación de enfermedad terminal.

Durante el tiempo que duren estos permisos no retribuidos, el contrato del/la trabajador/a quedará suspendido causando baja en Seguridad Social y sin derecho a retribución por ningún concepto.

Capítulo VI

Retribución y compensaciones

Artículo 27.- Incrementos salariales.

Las subidas salariales pactadas en el presente convenio aplicados al salario base y plus de especialidad son los siguientes:

- 2025: incremento del 2% con efectos de 1 de enero de 2025.
- 2026: incremento del IPC nacional publicado del año 2025, garantizado un mínimo del 2,5% y un tope máximo del 3,5%.
- 2027 incremento del IPC nacional publicado del año 2026, garantizado un mínimo del 2,5% y un tope máximo del 3,5%.
- 2028: incremento del IPC nacional publicado del año 2027, garantizado un mínimo del 2,5% y un tope máximo del 3,5%.

Para el caso de que, por no mediar denuncia, o alcanzarse acuerdo expreso de prórroga de vigencia, ésta se ampliase al año 2029, las tablas experimentarán un incremento idéntico al expresado para el año 2028.

Los atrasos que como consecuencia de la aplicación de los incrementos pactados se genere, se abonará a todo aquel personal que se encuentre en activo en el momento de publicación del presente convenio colectivo.

Artículo 28.- Salario base.

Es el salario mensual que retribuye la prestación ordinaria de los servicios de un trabajador o trabajadora en función de su pertenencia a un grupo profesional y a un nivel dentro del Grupo.

Las cuantías mínimas correspondientes a dichos salarios se recogen en la tabla que forma parte del presente Convenio Colectivo como Anexo I al mismo.

Si la jornada realizada fuese inferior a cualquiera de las pactadas, tanto el salario base como el resto de las retribuciones que correspondan al trabajador o trabajadora, se abonarán en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 29.- Pagas extraordinarias.

El personal tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una en el mes de junio y otra en diciembre. El importe de cada paga será equivalente a una mensualidad de salario base.

Estas gratificaciones extraordinarias se devengarán por semestres naturales dentro del mismo año, correspondiendo la primera de ellas al primer semestre y la segunda a los seis meses restantes y deberán de hacerse efectivas antes de los días 15 de julio y 15 de diciembre respectivamente.

Artículo 30.- Plus de especialidad.

En función de la mayor especialidad se establece un complemento retributivo para el personal sanitario que desempeñe puestos de trabajo en alguna de las siguientes secciones o departamentos: Quirófanos, hemodiálisis, radioelectrología, radioterapia, medicina nuclear, laboratorio de análisis, unidades de vigilancia intensiva, reanimación y rehabilitación, unidades de grandes quemados, unidades de diálisis, unidades de infectocontagiosos, cámaras hiperbáricas, esterilización, oncología, consultas externas, urgencias y hospitalización médica y quirúrgica, y el departamento de farmacia

La cuantía de dicho complemento será del 15% del salario base. Para tener derecho a su percibo será preciso que la dedicación del trabajador o trabajadora al puesto tenga carácter exclusivo o preferente y de forma habitual y continuada. Cuando el destino al puesto no tenga carácter habitual y continuado, sólo se recibirá al plus en razón de los días en que se desempeñen labores en dicho puesto y cualquiera que sea el número de horas de dedicación al mismo durante la jornada.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá única y exclusivamente mientras el trabajador o trabajadora desempeñe la plaza o puesto calificado en las secciones o departamentos relacionadas en el párrafo primero del presente artículo, y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el trabajador o trabajadora que lo venga desempeñando y percibiendo sea destinado a un puesto de trabajo no calificado como de especialidad. Para tener derecho a su percibo será preciso que la dedicación sea continuada, a estos efectos se considera como tal la dedicación en las actividades referidas con un horario igual o superior a la media jornada.

Artículo 31.- Plus de fidelidad.

Como incentivo a la fidelidad y reconocimiento a la antigüedad y experiencia, se abonará al personal sanitario no facultativo y resto de personal no sanitario, una gratificación de 20 € mensuales, por cada trienio según las siguientes reglas:

1.º- El derecho a percepción comienza con efecto 1 de enero de 2025 en atención a los trienios cumplidos contados a partir del 1 de enero de 2014.

2.º- Cualquier suspensión del contrato o excedencia por cualquier motivo interrumpe su cómputo.

3.º- Se podrán cobrar hasta un máximo de 5 trienios, es decir 15 años de fidelidad en la empresa contados desde el 1 de enero de 2014.

4.º- Se respetarán los complementos ad personam anteriores a 2014, derivados del desaparecido complemento de antigüedad que se describe en el art. 7 del presente Convenio.

5.º- El importe se devenga al mes vencido siguiente a aquel en el que se cumplió cada trienio y será proporcional a la jornada vigente en el momento de su percepción.

6.º- Estos importes serán absorbibles y compensables con los pluses que pueda establecer el futuro convenio sectorial, u otras normas convencionales que resulten de aplicación referida a la antigüedad, fidelidad, permanencia, u otros de la misma naturaleza de este plus que se abonen en atención al tiempo trabajado, y cualquiera que sea su denominación.

Artículo 32.- Trabajo nocturno.

Reconociéndose que es facultad privativa de la Empresa la organización de la práctica del trabajo y de los correspondientes turnos y relevos del personal de los distintos servicios, se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente.

El trabajo realizado dentro de dicho horario se abonará en relación a la tabla que se expone a continuación:

Grupo profesional	Nivel	Importe por noche
Grupo II	II	16,50 €
Grupo II	III	13,50 €
Grupo II	IV	13,50 €
Grupo III	III y IV	13,50 €
Grupo IV	II y III	10,50 €

Si el tiempo dedicado al trabajo nocturno fuera inferior a 4 horas el plus de nocturnidad se abonará exclusivamente en proporción a las horas trabajadas.

Dado el carácter funcional de este complemento salarial, éste solo se percibirá mientras el trabajador o trabajadora desempeñe efectivamente el trabajo en las circunstancias que generan su abono. Su percepción no supondrá la consolidación del derecho a devengar los referidos pluses cuando el trabajador o trabajadora deje de prestar servicios en dichas condiciones.

Artículo. 33.- Plus de locomoción.

Se establece un Plus de locomoción o transporte con el objeto de compensar económicamente al personal por los costes de desplazamiento que se produzcan cada día de trabajo efectivo de su domicilio al centro de trabajo y del centro de trabajo al domicilio. El importe de este plus será de 840 euros al año, su importe se ha calculado descontando la falta de prestación de servicios en los 30 días de vacaciones, no obstante, por facilitar la gestión, se abonará en 12 mensualidades.

En consecuencia, con lo expuesto, en estos supuestos se efectuará el correspondiente descuento de la parte del plus de locomoción que corresponda a los días en que el trabajador o trabajadora no preste servicios efectivos; tampoco cuando preste sus servicios en un centro de trabajo distinto al centro de trabajo al que esté asignado, produciéndose un desplazamiento, al que aplicarán las correspondientes compensaciones.

Artículo 34.- Complemento de turnicidad/disponibilidad.

Tendrán derecho a percibir este complemento el personal sanitario que realice turnos rotativos de mañana, tarde y noche, en base a la tabla siguiente:

Grupo profesional	Nivel	Importe mensual
Grupo II	II	80 €
Grupo II	III	45 €
Grupo II	IV	32 €

El personal que realice su horario en régimen de jornada partida de lunes a viernes percibirá un plus por turno partido, según tabla siguiente:

Grupo profesional	Nivel	Importe mensual
Grupo II	II	55 €
Grupo II	III	35 €
Grupo II	IV	27 €
Grupo III	III y IV	27 €

Los importes sujetos a este artículo corresponden a una jornada completa, siendo su abono proporcional al personal que realice su jornada a tiempo parcial.

Capítulo VII

Beneficios sociales

Artículo 35.- Complemento económico por incapacidad temporal.

Todo trabajador o trabajadora que se encuentre en situación de incapacidad temporal percibirá a cargo de la Empresa, las siguientes cantidades:

Situación	Período	Prestación complementaria de la empresa
IT por contingencias comunes	Días uno a tres, ambos inclusive.	La empresa no efectuará complemento alguno
IT por contingencias comunes	Del día cuarto al día decimosexto, ambos inclusive.	La empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 80% de la base reguladora de la prestación.
IT por contingencias comunes	Del decimoséptimo día y hasta que transcurran 18 meses a contar desde la baja.	La empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de la base reguladora de la prestación.
IT por contingencias profesionales	Del primer día y hasta que transcurran 18 meses a contar desde la baja.	La empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de la base reguladora de la prestación.

Artículo 36.- Jubilación obligatoria.

La empresa podrá extinguir el contrato de trabajo de las personas trabajadoras por el cumplimiento de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que la persona afectada cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Como medida de fomento de empleo coherente con la decisión de jubilación obligatoria, la empresa deberá proceder a la conversión en indefinido de un contrato temporal, la conversión en tiempo completo de algún contrato a tiempo parcial, o bien a una contratación indefinida de nuevo ingreso.

Artículo 37.- Ayuda escolar.

El personal afectado por este Convenio, percibirá de la empresa una cantidad fija anual, durante el mes de octubre, en concepto de Ayuda Escolar, por importe de 75 euros, por cada hijo menor de 17 años a la fecha de 31 de octubre. Si ambos cónyuges trabajan en la misma empresa, esta cantidad sólo la percibirá uno de ellos.

Artículo 38.- Indemnizaciones por muerte o invalidez.

La empresa suscribirá obligatoriamente, una Póliza de Seguros que cubra un importe de indemnización de 15.000 euros, para los casos de Invalidez Permanente Absoluta, Gran Invalidez o Muerte, derivadas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

Asimismo, deberá suscribir una Póliza de Responsabilidad Civil, que dé cobertura a todos los trabajadores y trabajadoras de su plantilla.

Artículo 39.- Ayuda por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un trabajador o trabajadora que pertenezca, con carácter fijo, a las plantillas de cualquier empresa afectada por este convenio,

sus herederos tendrán derecho a percibir de la empresa, el importe de una mensualidad completa de sus haberes, en concepto de «Ayuda por fallecimiento», con independencia de la correspondiente liquidación.

Artículo 40.- Uniformidad.

La empresa dotará a su personal de la uniformidad necesaria y reglamentaria de acuerdo con la normativa laboral existente al respecto, adecuándola al puesto de trabajo.

Capítulo VIII

Régimen disciplinario

Artículo 41.- Faltas.

Todo el personal sin excepción será responsable ante la dirección de la empresa, no sólo de las funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta y observancia de los preceptos y medidas que se establecen en este Convenio Colectivo y demás legislación aplicable sin perjuicio de la responsabilidad civil o criminal a que, en su caso, hubiera lugar.

Se considerará pues como falta, todo acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos en este Convenio, o resulte contrario a lo preceptuado en las disposiciones legales vigentes aplicables al efecto.

Las faltas en que pueda estar incurso el personal se clasificarán en:

1) Faltas leves. Se considerarán como tales las siguientes:

a) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta tres, superiores a diez minutos e inferiores a veinte que no causen perjuicios irreparables, en un período de un mes.

b) Faltar un día al trabajo, sin justificación, en un período de un mes.

c) No cursar en tiempo oportuno, la baja por enfermedad o accidente, salvo que demuestre la imposibilidad de haberlo efectuado.

d) Falta de aseo y limpieza personal.

e) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia, así como las variaciones que puedan producirse en su situación familiar, a efectos fiscales, en el plazo máximo de un mes.

f) Pequeños descuidos en la conservación de material.

g) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

h) Ausentarse del trabajo durante la jornada sin permiso siempre que no suponga perjuicios irreparables.

i) No atender su trabajo con la debida diligencia.

j) La desobediencia a sus superiores, en materia de servicios. Si la negativa fuese manifestada de palabra, se considerará falta grave.

k) La imprudencia en el trabajo, en materia de seguridad e higiene, o de prevención de riesgos laborales, siempre que aquélla no origine serios accidentes o daños al personal o a los elementos de trabajo.

l) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa.

m) La embriaguez y/o toxicomanía, siempre que no sea habitual. Si ésta se produce dos o más veces dentro del mes, se considerará falta grave.

2) Faltas graves. Se considerarán como tales las siguientes:

a) Reiteración en faltas leves, consistentes en cuatro o más faltas leves, dentro de un período de tres meses.

b) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta seis, en un período de tiempo de dos meses.

c) Faltas injustificadas de asistencia al trabajo, hasta dos, en un período de un mes.

d) Sostener discusiones violentas o injustificadas que originen riñas o pendencias durante el trabajo, aunque sea por motivos del servicio.

e) La simulación de enfermedad o accidente de trabajo, o simular la presencia de otro compañero.

f) Falsear los datos aportados, en las declaraciones formuladas, que les sean solicitadas, a cualquiera de los efectos legales, interesadas a instancias de organismos públicos u oficiales.

g) Las faltas de indiscreción, negligencia o ética profesional, siempre que no den lugar a reclamación de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificarán como muy graves.

h) Fumar en el centro de trabajo.

3) Faltas muy graves. Se considerarán como tales las siguientes:

a) Reiteración en faltas graves, consistentes en tres o más faltas graves, dentro de un período de tres meses.

b) Faltas injustificadas de puntualidad, en más de nueve veces, en un período de tres meses.

c) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo, en número de tres o más en un período de un mes.

d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo, evidenciadas en forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa.

e) Las ofensas verbales o físicas, incluidas las de naturaleza sexual, al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

f) La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza y la concurrencia desleal a la empresa.

g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo pactado u ordinario establecido.

h) La apropiación indebida, hurto, robo o malversación que afecte a la empresa o sus intereses, o a los compañeros de trabajo.

i) Originar riñas o pendencias con los compañeros.

j) Las ausencias o abandono del puesto de trabajo, en forma injustificada, siempre que ocasionare graves perjuicios a la actividad operativa de la empresa, deterioro a las cosas o riesgo para las personas.

k) La embriaguez habitual o toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

l) La simulación de fichaje o cualquier otra irregularidad en el registro diario de la jornada que tenga por efecto falsear los datos de la jornada efectivamente realizada.

Artículo 42.- Sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones. De toda sanción salvo la de amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá firmar el enterado del mismo. En caso de faltas graves y muy graves se informará de ello a los representantes legales de los trabajadores.

Las sanciones que procederá imponer, en cada caso, a tenor de las faltas cometidas y una vez comprobadas, serán las siguientes:

1) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

2) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.
- Inhabilitación temporal, de hasta un año para pasar a categoría superior.

3) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Inhabilitación temporal, de hasta dos años para pasar a categoría superior.
- Despido.

Todas las sanciones se harán constar en el expediente personal de los afectados.

Dichas anotaciones se cancelarán, por el transcurso del tiempo, en la siguiente medida:

- a) Sanción por falta leve, a los tres meses de su imposición.
- b) Sanción por falta grave, a los dos años.
- c) Sanción por falta muy grave, a los cuatro años.

La concesión de un premio a la persona sancionada, reducirá a la mitad el resto del tiempo que le faltare para ser cancelada la anotación de la sanción.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando el hecho cometido pueda constituir delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas si ello procede.

Capítulo IX

Seguridad y salud

Artículo 43.- Seguridad y salud.

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del Empresario de protección de su personal frente a los riesgos laborales. La Empresa, de acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud deberá facilitar a su personal los medios de prevención adecuados para la prestación de sus servicios, incluidos los uniformes, batas, calzado y resto de ropa necesaria para mantener la higiene en el trabajo y evitar contagios.

Asimismo, tienen derecho de participar en la política de su Empresa o centro de trabajo. El personal deberá cooperar con el Empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para su propia seguridad y salud.

En el marco de sus responsabilidades, el Empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias y a través de una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes. La Empresa garantizará a su plantilla la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrollen. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o la trabajadora preste su consentimiento. De este

carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe no vinculante de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal, o para verificar si el estado de salud del trabajador o la trabajadora puede constituir un peligro para sí mismo, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la Empresa.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador o la trabajadora y que sean proporcionales al riesgo. Se llevarán a cabo respetándole derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores o las trabajadoras afectados/as, no pudiendo ser usados con fines discriminatorios y en perjuicio del trabajador o la trabajadora. Así mismo, será comunicado al servicio de prevención el carácter de apto o no apto del trabajador o trabajadora para el puesto de trabajo.

Considerando de particular importancia la defensa de la salud de la mujer y la garantía de prevención frente a condiciones nocivas o de esfuerzo en los períodos de gestación y lactancia, se garantizará, siempre que sea posible, el cambio de puesto de trabajo durante la gestación a las mujeres cuyo trabajo total y parcial, tenga las repercusiones negativas para su normal embarazo.

El Comité de Seguridad y Salud tiene derecho a ser informado sobre todas las cuestiones de salud laboral que afecten a la Empresa en su conjunto, así como las que afecten a cada tipo de puesto de trabajo o función.

La Empresa deberá hacer partícipe al Comité de Seguridad y Salud de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, y en particular, en la elaboración de los planes de prevención y en las evaluaciones de riesgos que deban realizarse, todo ello de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante L.P.R.L.).

Asimismo, el Empresario deberá consultar al Comité de Seguridad y Salud, con carácter previo, la contratación de los servicios de prevención. La Empresa podrá acordar el establecimiento de servicios de prevención mancomunados, pasando a integrarse en los servicios de prevención mancomunados del Grupo Asisa.

Los derechos de información, consulta y participación serán ejercidos por los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de los derechos que al personal le atribuye la L.P.R.L.

La L.P.R.L. y demás normativa de aplicación será el referente que guíe las actuaciones del Empresario en materia de seguridad y salud, con la finalidad de prevenir los riesgos laborales y promover la mejora de las condiciones de trabajo.

Capítulo X

Derechos sindicales.

Artículo 44.- Derechos sindicales.

La Empresa respetará el derecho de todos sus trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador o trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 45.- Garantías sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa elegidos y los delegados de las secciones Sindicales legalmente constituidas, gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y el resto de legislación vigente, les reconocen.

En relación al crédito horario, se acuerda que los miembros del comité de empresa y los delegados sindicales podrán acumular parte o la totalidad de su crédito de horas representativas a favor de un miembro del Comité de Empresa.

Para que la acumulación surta efecto deberá ser presentada ante la Dirección de la Empresa haciendo constar los siguientes extremos:

- Nombre del cedente y del cesionario.
- Número de horas cedidas.

La acumulación de las horas de crédito sindical de cada año deberá ser decidida y comunicada a la Empresa por escrito remitido por las personas interesadas (cedente y beneficiaria de la cesión de las horas) antes del inicio del año a que se refiera. Una vez comunicada, la acumulación no podrá ser objeto de variación en todo el año, salvo situaciones excepcionales que lo justifiquen

Capítulo XI**Igualdad entre hombres y mujeres****Artículo 46.- Principio de igualdad por razón de género.**

Ambas partes manifiestan su compromiso para velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades en el seno de la Empresa, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sin que en el desarrollo de las relaciones laborales en la Empresa se admitan discriminaciones directas o indirectas por razón de género.

En el sentido expuesto, la Empresa mantendrá en vigor el correspondiente Plan de Igualdad entre hombres y mujeres, que se ajustará a las prescripciones legales, comprometiéndose, con la colaboración de la representación de los trabajadores, a velar por su adecuada ejecución y seguimiento de acuerdo con los términos y condiciones establecidas en el mismo.

La Empresa tiene elaborado un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral, así como el establecido en el R.D. 1026/2024 de 8 de octubre dirigido específicamente a las personas LGTBI.

Disposiciones:**Disposición transitoria.- Jornadas especiales.**

Durante la vigencia del presente Convenio se respetarán los pactos vigentes a la fecha de su entrada en vigor sobre jornadas especiales que la Empresa hubiera podido haber celebrado con determinados trabajadores y trabajadoras.

Disposición final.- Garantía salarial.

El presente convenio colectivo garantiza que, en todo momento, el personal incluido en su ámbito de aplicación percibirá, en conjunto y cómputo anual, una retribución que en ningún caso será inferior al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. No obstante, la Empresa podrá celebrar contratos de duración determinada en los términos autorizados por la ley y, en su caso, con las especialidades que se regulen en el convenio colectivo sectorial.

A tal efecto, en la nómina de diciembre de cada año, de ser necesario, se realizará el ajuste correspondiente, abonándose, en concepto de ajuste salarial, la diferencia que pudiera existir entre las cantidades efectivamente percibidas por cada persona trabajadora, en conjunto y cómputo anual, y el SMI vigente en ese momento.

ANEXO I al convenio colectivo de Hospital La Vega Grupo HLA

Tabla de aplicación al convenio colectivo a partir de 2025:

GRUPOS	Categorías que se integran en el Grupo			Importes de salario base mensual (euros)
Grupo I	Gerente, Director/a Médico/a, Director/a de Enfermería, Director Administrativo. 1.961,86			
Grupo II PERSONAL SANITARIO	Nivel I	Titulados Superiores Universitarios	Médico/a jefe/a de Servicio, médico/a -cualquiera que sea su especialidad-, médico/a de guardia, radiólogo/a, analista y farmacéutico/a, nutrición y dietética.	1.633,14
	Nivel II	Titulados Medios Universitarios	Quedan integradas en este nivel las antiguas categorías profesionales de: Supervisor/a de enfermería, D.E., enfermeros/as, matró/a y fisioterapeutas, nutrición y dietética.	1.202,19
	Nivel III	Formación Profesional de Grado Superior	Técnico/a especialista en radiología, técnico/a de laboratorio, documentalista, técnico/a especialista anatomía patológica, técnico/a especialista en radioterapia.	1.094,11
	Nivel IV	Formación profesional de Grado Medio	Técnico/a Auxiliar de Enfermería, Técnico/a Auxiliar Farmacia, Auxiliar de enfermería, Auxiliar de Farmacia, Celador/a.	1.046,98
Grupo III TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	Nivel I	Titulados Superiores universitarios	Economista, Letrado/a, Asesor/a Jurídico/a, Físico/a, Químico/a, Biólogo/a, Ingeniería Informática.	1.633,14
	Nivel II	Titulados medios universitarios	Quedan integradas en este nivel las antiguas categorías profesionales de: Ingeniero/a Técnico/a, Graduado/a Social, Trabajador/a Social. Informáticos/as, Técnico de prevención.	1.202,19
	Nivel III	Formación Profesional de Grado Superior	Quedan integradas en este nivel las antiguas categorías profesionales de Administración (Contable y Administrativos/as). Asimilación de oficiales/as a este nivel.	1.094,11
	Nivel IV	Formación Profesional de Grado Medio	Auxiliar Administrativo/a, Recepcionista.	1.046,98
Grupo IV SERVICIOS GENERALES	Nivel I	Formación Profesional de Grado Superior	Jefe/a de Cocina, Técnico/a Superior de Hostelería, Gobernanta, Técnico/a Superior de Mantenimiento, asimilación de Jefe/a de Taller, Jefe/a de Oficio	1.094,11
	Nivel II	Formación Profesional de Grado Medio	Camarero/a, cocinero/a, Telefonistas, Conductor/a. Auxiliar Oficios.	1.046,98
	Nivel III	Sin titulación	Personal de Limpieza, Ayudante de Cocina y Cafetería, Personal de Lavandería y Pinche.	1.046,98

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

5034 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de la Comisión Paritaria del convenio colectivo del Sector Comercio General.

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 Acuerdo Comisión Paritaria con número de expediente 30/01/0200/2025; denominado Comercio General; código de convenio n.º 30000285011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 06/10/2025 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, 15 de octubre de 2025.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

En la ciudad de Murcia, siendo las **12:00 horas del LUNES día 6 de OCTUBRE de 2025**, y en la sede de la OFICINA DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE LABORAL DE LA REGIÓN DE MURCIA.

Se reúnen las personas que figuran a continuación, miembros de la **COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO EN GENERAL DE LA REGIÓN DE MURCIA**, en las correspondientes representaciones:

- PARTE SOCIAL,

En representación de CCOO, D. VÍCTOR JOSÉ PERTÍÑEZ PUENTE, D. DANIEL ROMERO MUNUERA, D^a. VANESA AVILÉS GARCÍA Y D^a. IRENE MUÑOZ ZAMORA.

En representación de UGT, D. GONZALO COSTA PÉREZ, D^a. M^a. ÁNGELES PAREDES SERRANO, D. JOSÉ ANTONIO GARZÓN ALBARRÁN y D. ANTONIO BOLARÍN RUIZ.

- PARTE PATRONAL,

En representación de la FEDERACIÓN DE COMERCIO DE LA REGIÓN DE MURCIA, COREMUR, D. JESÚS LÓPEZ PAY, Presidente, con el asesoramiento de D. MIGUEL ÁNGEL LÓPEZ HERNÁNDEZ y D. DAVID NAVARRO CABALLERO.

Esta reunión se enmarca en el expediente de negociación nº 2025-017-RN, que se tramita este año en esta Oficina por consulta a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del Comercio en General de la Región de Murcia planteada por el Comité de Empresa de H&M MURCIA.

Tras reconocerse ambas partes la capacidad y legitimación necesarias para negociar y alcanzar acuerdos colectivos, en aplicación del art. 21 del convenio colectivo vigente, las partes hacen sus respectivas alegaciones.

Tras debate, la Comisión hace las siguientes interpretaciones:

CONSULTA 1ª: aclarar que el descanso de doce fines de semana al año está incluido en el art. 12 referido a jornada de trabajo, con la intención expresa de que en ningún caso computen aquí los días de vacaciones, debiendo las empresas garantizar la libranza de estos doce fines de semana dentro de la propia libranza semanal.

CONSULTA 2ª: se ratifica lo acordado en anterior reunión de la Comisión Paritaria: los atrasos por nocturnidad deben abonarse con efectos uno de enero de 2022, porque el convenio no distingue ningún concepto salarial a la hora de establecer la retroactividad de los efectos del convenio.

CONSULTA 3ª: nos remitimos a la redacción del art. 14 donde se especifica que el tiempo trabajado en festivo y domingo de apertura será considerado como horas extraordinarias festivas. Por tanto, el plus de nocturnidad en domingos y festivos será el correspondiente a HEND – HORA EXTRAORDINARIA en horario nocturno de festivos y domingos, que supone un incremento de un 75 % sobre la hora ordinaria nocturna (HON)



CONSULTA 4ª. Ante la inexistencia de un acuerdo específico de vacaciones con el comité de empresa, nos remitimos a la redacción del art. 16, que especifica que las vacaciones serán disfrutadas de forma rotatoria entre el uno de mayo y 30 de septiembre, exceptuando las poblaciones ubicadas en zona costera de influencia veraniega, correspondiendo el abono de la penalización en cualquier otro caso.

CONSULTA 5ª. BOLSA DE ESTUDIOS: según el art. 32 del convenio corresponde el abono de la cantidad de 72 euros por cada hijo, hija o menor acogido de hasta 16 años, sin ser necesaria la aportación de certificado de matrícula o asistencia alguno.

Y en prueba de cuanto antecede, se firma por los comparecientes, siendo las 14,00 horas en el lugar y fecha arriba indicados.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

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

5035 Extracto de la Resolución de 16 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 Gulfood Dubai 2026.

BDNS (Identif.): 863823

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/863823>)

Primero. Beneficiarios.

PYMES y comunidades de bienes pertenecientes al sector de alimentación y bebidas, excepto porcino y alcohol, y sus diversas actividades y sectores conexos.

Segundo. Objeto.

Participar en la Feria Gulfood Dubai 2026.

Fechas de la actuación: del 24 al 31 de enero de 2026.

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. Cuantía.

El crédito disponible máximo para esta convocatoria es de 234.000 € y podrá ser financiado hasta el 60% con recursos del FEDER.

La cuantía máxima de ayuda por beneficiario es 19.500 euros.

El número de empresas que podrán resultar beneficiarias de esta convocatoria está limitado a 12 empresas.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación será de 15 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 la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Cartagena.

Las empresas solicitantes deberán ingresar una cuota de participación de 6.500 € + IVA.

Murcia, 16 de octubre de 2025.—El Director, por delegación, Joaquín Gómez Gómez.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

5036 Adenda de prórroga del convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la extinta Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía y la Universidad de Murcia, para la creación de la "Cátedra de relaciones laborales, diálogo social y bienestar laboral".

Resolución

Vista la adenda de prórroga del Convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la extinta Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía y la Universidad de Murcia, para la creación de la "Cátedra de Relaciones Laborales, Diálogo Social y Bienestar Laboral, y a los efectos de lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto Regional 56/1996, de 24 de julio, sobre tramitación de los convenios en el ámbito de la Administración Regional, y con el fin de dar publicidad al mismo

Resuelvo:

Publicar en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, el texto de la adenda de prórroga del convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la extinta Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía y la Universidad de Murcia, para la creación de la "Cátedra de Relaciones Laborales, Diálogo Social y Bienestar Laboral", cuyo texto se adjunta.

Murcia, 14 de octubre de 2025.—La Secretaria General de la Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social, Ana E. Losantos Albacete.

Adenda de prórroga del convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la extinta Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía y la Universidad de Murcia, para la creación de la "Cátedra de Relaciones Laborales, Diálogo Social y Bienestar Laboral"

Reunidos

De una parte, la Excm. Sra. Dña. María Isabel López Aragón, Consejera de Empresa, Empleo y Economía Social, nombrada por Decreto del Presidente n.º 25/2024, de 15 de julio, actuando en representación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en el ejercicio de las funciones que le confiere el artículo 16 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Y de otra parte, el Sr. D. José Luján Alcaraz, Rector Magnífico de la Universidad de Murcia, quien interviene en representación de tal universidad pública, en virtud de las facultades que le autoriza su nombramiento, verificado por acuerdo del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de Murcia de 10 de marzo de 2022 (publicado en BORM de 17 de marzo), y con arreglo a las funciones que le otorgan el artículo 50 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario y el artículo 42 de los Estatutos de la Universidad de Murcia, aprobados por Decreto 85/2004, de 27 de agosto.

Dichas partes, en el ejercicio de las funciones que les están legalmente atribuidas, se reconocen la capacidad legal necesaria para obligarse mediante la suscripción de la presente adenda de prórroga de convenio, y en su virtud,

Exponen:

Primero.- La Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social es el órgano de la Administración Pública regional competente en materia de relaciones laborales. En estos términos, el Decreto del Presidente n.º 19/2024, de 15 de julio, de Reorganización de la Administración regional, atribuye a esta Consejería la propuesta, desarrollo y ejecución de las directrices generales del Consejo de Gobierno en materia de trabajo, seguridad y salud laboral y prevención de riesgos laborales; relaciones laborales; así como cualesquiera otras que le asigne la legislación vigente, que se ejercerán a través de la Dirección General de Trabajo, tal como prevé el artículo 6 del Decreto n.º 180/2024, de 12 de septiembre, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social.

Por su parte, la Universidad de Murcia es una institución de derecho público, dotada de personalidad jurídica y patrimonio propio, a la que corresponde el servicio público de la educación superior mediante la docencia, el estudio y la investigación, y goza de autonomía normativa, académica, financiera, económica, de gestión y gobierno en el ejercicio de sus competencias, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27, apartado 10, de la Constitución Española y demás disposiciones generales que resulten aplicables. Asimismo, en sus Estatutos contemplan la relación con el entorno regional, nacional e internacional, así como la cooperación con otras instituciones de investigación o enseñanza superior.

Segundo.- Con fecha 6 de octubre de 2021 se suscribió el convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la entonces Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía (hoy Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social), y la Universidad de Murcia, para la creación de la "Cátedra de Relaciones Laborales, Diálogo Social y Bienestar Laboral".

La Cátedra de Relaciones Laborales, Diálogo Social y Bienestar Laboral tiene como fin el establecimiento de un espacio dedicado íntegramente a la investigación, formación y divulgación sobre buenas prácticas en las Relaciones Laborales, Diálogo Social y Bienestar Laboral, atendiendo fundamentalmente al estudio de la mejora de las relaciones laborales a través de la autonomía colectiva y la solución extrajudicial de conflictos laborales, en el que participen tanto profesores y alumnos universitarios como profesionales del sector (entendida esta expresión en su sentido más amplio).

De conformidad con la cláusula decimosegunda del convenio, se establecía una duración de cuatro años, pudiendo ser prorrogado mediante acuerdo expreso de las partes, que habrá de ser formalizado con anterioridad a la expiración del plazo convenido por otro único periodo de cuatro años.

Tercero.- En estos últimos años, la Cátedra de Relaciones Laborales, Diálogo Social y Bienestar Laboral ha consolidado su labor mediante la organización de premios e iniciativas formativas, la edición de publicaciones especializadas, la participación en congresos y su implicación activa en el reconocimiento de buenas prácticas en salud y prevención laboral.

Con el objetivo de continuar en la línea de promover la mejora de las relaciones laborales y el bienestar en el trabajo a través de la investigación, la formación, la divulgación y la colaboración entre instituciones, así como promover el diálogo social mediante métodos como la mediación y el arbitraje, se considera necesaria la prórroga del convenio por otro único periodo de cuatro años.

Ambas partes manifiestan su interés y voluntad de prorrogar el vigente convenio de colaboración de acuerdo con las siguientes

Cláusulas

Primera.- Objeto de la adenda.

La presente adenda tiene por objeto prorrogar el convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la extinta Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía (hoy Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social), y la Universidad de Murcia, para el mantenimiento de la "Cátedra de Relaciones Laborales, Diálogo Social y Bienestar Laboral", por un periodo de cuatro años adicionales.

Segunda.- Subsistencia del resto del convenio.

Quedan en vigor y sin modificación alguna las demás cláusulas, términos y condiciones establecidas en el convenio inicial, el cual las partes expresamente ratifican y del que el presente documento forma parte integrante e inseparable.

Tercera.- Vigencia y efectos.

Esta adenda entrará en vigor y surtirá efectos desde la fecha de su firma, sin perjuicio de su posterior publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. Su vigencia será de cuatro años a contar desde su entrada en vigor.

Deberá inscribirse en el registro general de convenios al que se refiere el capítulo primero del Decreto Regional n.º 56/1996, de 24 de julio, por el que se regula el Registro General de Convenios y se dictan normas para la tramitación de éstos en el ámbito de la Administración Regional de Murcia, así como publicarse en el portal de la transparencia según lo dispuesto en el artículo 17.5 de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Y en prueba de conformidad, las partes firman electrónicamente la presente adenda, en el lugar donde se encuentran sus respectivas sedes, entendiéndose como fecha de firma aquella en la que el mismo sea suscrito por el último de los firmantes.

La Consejera de Empresa, Empleo y Economía Social, M.ª Isabel López Aragón.—Por la Universidad de Murcia, el Rector, José Luján Alcaraz.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación y Formación Profesional

5037 Resolución de 9 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 9 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 Chupete" de Murcia, código 30019817 por cambio de titularidad.

Con el fin de dar publicidad a la Orden de 09 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 Chupete" de Murcia, código 30019817, 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 9 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 Chupete" de Murcia, código 30019817, por cambio de titularidad, que se inserta a continuación como Anexo.

Murcia, a 9 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 Chupete” de Murcia, código 30019817, por cambio de titularidad, quedando configurado el centro en los siguientes términos:

- a) Código de centro: 30019817.
- b) Naturaleza: Privada.
- c) Titulares del centro:
Cristina Fernández Guardiola, DNI: ***7990**.
María Piedad Fernández Guardiola DNI: ***2424**.
- d) Denominación genérica: Centro Privado de Educación Infantil de Primer Ciclo.
- e) Denominación específica: “El Chupete”.
- f) NIF del centro: ***7990** y ***2424**.
- g) Domicilio: C/ Mayor, 26, Barrio del Progreso.
- h) Localidad: 30012 Murcia.
- i) Provincia: Murcia.
- j) Comunidad Autónoma: Región de Murcia.
- k) Enseñanzas autorizadas: Primer Ciclo de Educación Infantil.
- l) Capacidad:
 - 1 unidad de 1 a 2 años y 13 puestos escolares.
 - 1 unidad de 2 a 3 años y 15 puestos escolares.

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

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

Cuarto. La presente Orden surtirá efectos desde el día 1 de septiembre 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 9 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.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Águilas

5038 Convocatoria subvenciones genéricas a entidades sin ánimo de lucro 2025.

BDNS (Identif.): 863055

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/863055>)

Concesión de subvenciones genéricas a entidades sin ánimo de lucro 2025

1.- Podrán ser objeto de subvención:

- 1.1.- Programas anuales de actividades.
- 2.- Programas específicos de actividades.

2.- Podrán solicitar subvención:

1.- Las asociaciones culturales y sociales águileñas que se encuentren legalmente constituidas, debidamente inscritas en el Registro municipal de Entidades sin ánimo de lucro.

2.2.- Personas individuales empadronadas en Águilas que presenten proyectos o programas culturales o sociales de interés general.

3.- Estas Concejalías no concederán subvenciones a aquellos solicitantes que hayan sido beneficiarios de una subvención concedida anteriormente, mientras no sea justificada de acuerdo con la convocatoria y con la legislación vigente.

Asimismo, se tendrán en cuenta las siguientes normas respecto al otorgamiento de subvenciones:

Tendrán carácter voluntario y eventual.

No serán invocables como precedente.

Con carácter general, las subvenciones cubrirán como máximo el 70% del coste total de la actividad objeto de subvención.

Excepcionalmente, en atención al interés general de la actividad, las subvenciones podrán cubrir el 100% del coste total de la actividad objeto de subvención.

No será exigible aumento o revisión de la subvención.

No se podrán conceder subvenciones que obedezcan a mera liberalidad, siendo nulo el acuerdo por el que se concedan.

Tampoco se podrán conceder, directa o indirectamente, subvenciones para compensar cualquier imposición que deba satisfacerse por los particulares a la Hacienda Pública.

El importe de las subvenciones no podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con subvenciones y ayudas de otras Administraciones Públicas, o de otros entes públicos o privados, nacionales e internacionales, supere el coste de la actividad a desarrollar por el beneficiario.

No se otorgarán subvenciones para actividades que pueda realizar la Administración con la misma o superior eficacia.

4.- Para la concesión de subvenciones se valorará:

4.1.- El ámbito de actuación.

4.2.- Que las actividades sean abiertas y propicien la participación de los ciudadanos en la programación y realización de las mismas.

4.3.- La viabilidad de realización del proyecto.

4.4.- El interés social y cultural del proyecto presentado.

4.5.- La memoria de actividades realizadas el año anterior, así como la justificación de las mismas en el caso de haber sido subvencionadas por estas concejalías.

5.- Publicidad de la convocatoria y presentación de solicitudes:

Las subvenciones se otorgarán bajo los principios de PUBLICIDAD, CONCURRENCIA Y OBJETIVIDAD.

En tal sentido, se dará cumplimiento al principio de publicidad del siguiente modo:

Una vez aprobada la convocatoria por la Junta de Gobierno Local, se dará traslado del contenido de la misma a las asociaciones inscritas en el registro municipal correspondiente, existente en la Secretaría General del Ayuntamiento, mediante envío de una copia a sus respectivas sedes sociales y notificación del plazo para la tramitación de solicitudes.

También se difundirá a través de los medios de comunicación locales.

Se expondrá asimismo dicha convocatoria al público en el tablón de anuncios electrónico y el portal de transparencia del propio Ayuntamiento.

La solicitud se hará por duplicado. El original se presentará en el Registro General del Ayuntamiento.

La solicitud de subvenciones debe acompañarse de la siguiente documentación y ser presentada por este mismo orden:

1.- Hoja de solicitud.

2.- Fotocopia del NIF del solicitante.

3.- Fotocopia del CIF de la asociación.

4.- Programa detallado de actividades.

5.- Presupuesto detallado.

6.- EN CASO DE HABER RECIBIDO SUBVENCIÓN ANTERIORMENTE, ESTA DEBERÁ ESTAR DEBIDAMENTE JUSTIFICADA DE LA SIGUIENTE FORMA:

6.1.- Memoria de actividades, firmada por el Secretario y el Interventor, en el caso de asociaciones.

6.2.- Relación de gastos.

3.- Fotocopias compulsadas o copias originales de facturas que sumen la cantidad percibida en dicha subvención.

6.- Plazo de solicitud.

El plazo de solicitud será de treinta días naturales desde el día siguiente al de la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. La recogida de solicitudes será en el Registro General del Ayuntamiento.

7.- Los beneficiarios de las subvenciones quedan obligados a:

1.- Asumir todas las responsabilidades que pudieran derivarse de la realización de la actividad propuesta.

7.2.- No modificar el programa para el que se concedió la subvención sin la previa conformidad de la Concejalía de Cultura, de Servicios Sociales o Sanidad, según el caso.

7.3.- Hacer constar en la publicidad (programas, carteles anunciadores, etc.) de la actividad subvencionada que la misma se realiza con la colaboración de la concejalía correspondiente del Ayuntamiento de Águilas.

7.4.- Justificar debidamente la subvención recibida antes del 1 de marzo de 2025.

7.5.- Devolver el importe de la subvención cuando no haya sido destinada al fin para el que se concedió.

8.- Otorgamiento de las subvenciones.

Una vez cerrado el plazo de presentación de solicitudes, se emitirá dictamen previo de la Comisión de Asuntos Generales antes del acuerdo de la Junta de Gobierno Local, quien resolverá en un plazo máximo de un mes desde la terminación del plazo de solicitudes.

Tercero.- Plantear como fecha de justificación de esta subvención, por parte de las asociaciones que la perciban, el momento en que cierren el proyecto subvencionado y siempre antes del 1 de marzo de 2026.

Águilas, 21 de octubre de 2025.—El Alcalde Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Águilas, Cristóbal Casado García.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Cieza

5039 Aprobación inicial del Presupuesto General 2025.

Conforme disponen los artículos 112 de la Ley 7/85, de 2 de abril y 169 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se encuentra expuesto al público, a efectos de reclamaciones, el Presupuesto General para el ejercicio 2025 del Ayuntamiento de Cieza, de conformidad con el art. 197 bis de la L.O. de Régimen Electoral General, al haber transcurrido el plazo de un mes desde la votación de rechazo a la cuestión de confianza sin que haya sido presentada Moción de Censura, ha de entenderse otorgada la confianza y aprobado inicialmente el proyecto de los presupuestos 2025.

Los interesados que estén legitimados según lo dispuesto en el artículo 170.1 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y por los motivos taxativamente enumerados en el número 2 de dicho artículo 170, podrán presentar reclamaciones con sujeción a los siguientes trámites:

a) Plazo de exposición y admisión de reclamaciones: Quince días hábiles a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

b) Oficina de presentación: Registro General Ayuntamiento de Cieza.

c) Órgano ante el que se reclama: Pleno.

El Presupuesto se considerará definitivamente aprobado si durante el plazo de exposición, citado anteriormente, no se presentan reclamaciones.

Cieza, 23 de octubre de 2025.—El Alcalde, Tomás Antonio Rubio Carrillo.