



## S U M A R I O

### I. Comunidad Autónoma

#### 3. Otras disposiciones

##### Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

598 Resolución de 31 de enero de 2025, de la Dirección General de Impulso al Comercio, Innovación Empresarial e Industrias y Oficios Artesanales, por la que se modifica el Calendario Anual de Ferias Comerciales Oficiales de la Región de Murcia para el año 2025. 3466

599 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo del sector Limpieza Pública Viaria. 3470

##### Consejería de Medio Ambiente, Universidades, Investigación y Mar Menor

600 Resolución de la Dirección General de Industria, Energía y Minas en el expediente de expropiación forzosa sobre la instalación sobre el proyecto denominado "Proyecto Corvera de 40 MWP, línea aérea de alta tensión 132 Kv y subestación transformadora 30/132 Kv", término municipal de Murcia, Expte. 4C24EX000013. 3514

##### Consejería de Educación y Formación Profesional

601 Orden 31 de enero de 2025 de la Consejería de Educación y Formación Profesional por la que se regula el Programa Regional de Prevención e Intervención en Absentismo Escolar y Reducción del Abandono Educativo Temprano en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (PRAE). 3517

##### Consejería de Fomento e Infraestructuras

602 Resolución de la Secretaría General de la Consejería de Fomento e Infraestructuras por la que se dispone la publicación de la "Adenda al convenio entre la Consejería de Fomento e Infraestructuras y el Instituto de Crédito y Finanzas de la Región de Murcia para la gestión de la LÍNEA ICREF AVAL JOVEN, de 25 de junio de 2021". 3542

#### 4. Anuncios

##### Consejería de Medio Ambiente, Universidades, Investigación y Mar Menor

603 Anuncio de información pública del procedimiento de autorización ambiental integrada del proyecto de planta de gestión y tratamiento de residuos no peligrosos, biosólidos y elaboración de compost sita en paraje Los Pontones, polígono 5, parcela 8, del término municipal de Calasparra, a solicitud de Reciclados Medioambientales Tara, S.L expediente AAI20160003. 3547

BORM

## IV. Administración Local

### Alcantarilla

- 604 Convocatoria de subvenciones del Ayuntamiento de Alcantarilla en materia de acción social dentro del ámbito de servicios sociales, que se desarrollen en el municipio de Alcantarilla, ejercicio económico 2025. 3548

### Alguazas

- 605 Bases que han de regir la convocatoria y el proceso de selección de seis plazas vacantes de Administrativo por el sistema de promoción interna del Excmo. Ayuntamiento de Alguazas. 3554

### Beniel

- 606 Aprobación inicial del Presupuesto General para 2025. 3555
- 607 Aprobación inicial de expedientes de modificación de ordenanza fiscal para 2025. 3556

### Cehegín

- 608 Edicto de aprobación del padrón del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica 2025. 3557

### Fuente Álamo de Murcia

- 609 Aprobación definitiva de los Estatutos de la Entidad de Conservación de la Urbanización Los Altos de Las Palas, Unidad de Actuación I, del Plan Parcial El Mingrano. (Exp. 5442/2023) 3558

### Las Torres de Cotillas

- 610 Aprobación inicial de la ordenanza reguladora del servicio de ayuda a domicilio del Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas. 3559

### Lorquí

- 611 Anuncio de cobranza del impuesto vehículos de tracción mecánica del ejercicio 2025. 3560

### Mazarrón

- 612 Resolución n.º 2025000292. Delegación de las funciones de Alcalde-Presidente del M.I. Ayuntamiento de Mazarrón, para los días 23 y 24 de enero de 2025. 3561
- 613 Anuncio de aprobación inicial de la ordenanza municipal reguladora de protección de medioambiente contra la emisión de ruidos y vibraciones. 3562
- 614 Exposición pública y anuncio de cobranza. Padrón para el cobro de los recibos de agua potable, canon de contador, alcantarillado y canon de saneamiento, correspondientes a la primera fase del bimestre de enero-febrero de 2025. 3563
- 615 Subvención y premios para las fiestas de Carnaval 2025. 3564

### Murcia

- 616 Extracto del Acuerdo de la Junta de Gobierno, de fecha 29 de enero de 2025, por el que se convoca, en régimen de concurrencia competitiva, concesión de subvenciones para la realización de programas, proyectos y/o actividades que impulsen la empleabilidad en el municipio de Murcia durante el ejercicio 2025. 3566

## V. Otras Disposiciones y Anuncios

### Consorcio para la Gestión de los Residuos Sólidos de la Región de Murcia

- 617 Aprobación revisión canon asociado a la adjudicación del nuevo contrato de gestión para el ejercicio 2025. 3568
- 618 Aprobación incorporación Ayuntamiento de Cartagena al Consorcio. 3569

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

**598 Resolución de 31 de enero de 2025, de la Dirección General de Impulso al Comercio, Innovación Empresarial e Industrias y Oficios Artesanales, por la que se modifica el Calendario Anual de Ferias Comerciales Oficiales de la Región de Murcia para el año 2025.**

Vista la Resolución de fecha 13 de enero de 2025, de la Dirección General de Impulso al Comercio, Innovación Empresarial e Industrias y Oficios Artesanales por la que se autoriza el Calendario Anual de Ferias Comerciales Oficiales de la Región de Murcia para el año 2025 (BORM n.º 19, de 24 de enero de 2025).

Vista la solicitud de fecha 23 de enero de 2025, de la Institución Ferial Villa de Torre Pacheco (IFEPA) relativa la modificación de la denominación de la Feria Comercial Oficial "Feria Agrícola del Mediterráneo, Feria de Tecnología Agrícola" por la de "HORTI FRUIT, Feria Internacional de Producción y Tecnología Agrícola", su consiguiente inscripción en el Registro de Ferias Comerciales Oficiales e Instituciones Feriales de la Región de Murcia, así como su inclusión en el Calendario Oficial de Ferias Comerciales Oficiales para el año 2025.

Vista la Resolución de la Dirección General de Impulso al Comercio, Innovación Empresarial e Industrias y Oficios Artesanales de fecha 30 de enero de 2025, por la que se autoriza la modificación de la denominación de la Feria Oficial "Feria Agrícola del Mediterráneo" por la de "HORTI FRUIT, Feria Internacional de Producción y Tecnología Agrícola" y se dispone su inscripción en el Registro Oficial de Ferias e Instituciones Feriales de la Región de Murcia.

Visto el escrito presentado por la Institución Ferial Villa de Torre Pacheco (IFEPA) en fecha 27 de enero de 2025 en el que solicita, a la Dirección General de Impulso al Comercio, Innovación Empresarial e Industrias y Oficios Artesanales, de acuerdo con el art. 6.1 de la Ley 5/1997, de 13 de Octubre, de Ferias de la Región de Murcia, la modificación de la fecha de celebración de la Feria Oficial "HORTI FRUIT, Feria Internacional de Producción y Tecnología Agrícola", por necesidades de ajuste de calendario ferial sobrevenidas, para el año 2025, los días 20 al 22 de noviembre de 2025.

Visto el informe favorable del Servicio de Comercio de la Dirección General de Impulso al Comercio, Innovación Empresarial e Industrias y Oficios Artesanales de fecha 30 de enero 2025.

Conforme al art. 16 de la Ley 5/1997, de 13 de octubre, de Ferias de la Región de Murcia, la Consejería competente en materia de comercio publicará en el Boletín Oficial de la Región de Murcia el calendario anual de ferias comerciales oficiales de la Región.

En virtud de las competencias atribuidas a esta Dirección General por artículo 4 del Decreto 180/2024, de 12 de septiembre, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social (BORM n.º 214, de 13 de septiembre), y por los artículos 19 y 25.5 de

la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia,

**Resuelvo:**

**Primero.-** Modificar la Resolución de 13 de enero de 2025, por la que se autoriza el Calendario Anual de Ferias Comerciales Oficiales a celebrar en la Región de Murcia durante el año 2025 (BORM n.º 19, de 24 de enero de 2025) e incluir en el mismo la nueva denominación de la Feria "HORTI FRUIT 2025, Feria Internacional de Producción y Tecnología Agrícola", que se celebrará los días 20 al 22 de noviembre de 2025, en el sentido indicado en el Anexo que acompaña a la presente Resolución.

**Segundo.-** Publicar la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Contra la presente resolución, que no agota la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante la Excm. Sra. Consejera de Empresa, Empleo y Economía Social en el plazo de un mes, a contar a partir del día siguiente al que tenga lugar la notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común, y artículo 27 de la ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

En Murcia, a 31 de enero de 2025.—El Director General de Impulso al Comercio, Innovación Empresarial e Industrias y Oficios Artesanales, Rafael Gómez Carrasco.

## ANEXO

CALENDARIO ANUAL DE FERIAS COMERCIALES OFICIALES DE LA REGIÓN DE MURCIA  
PARA EL AÑO 2025.

| Fecha                       | Denominación del Certamen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Lugar de celebración  |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| <b>Abril</b>                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                       |
| Del 3 al 06                 | <b>EQUIMUR. Salón Internacional de Caballos de Razas Puras.</b><br>Exposición de todo lo relacionado con el sector equino, el propio caballo y desde nutrición a clínicas, complementos, accesorios y una zona de ganaderos.                                                                                                                                                                                                                                  | IFEPA - Torre Pacheco |
| Del 17 al 19                | <b>Feria de Minerales y Fósiles de La Unión.</b><br>Exposición de mineral natural, gemas talladas, meteoritos, fósiles, bisutería así como herramientas, útiles y accesorios tradicionales del sector minero.                                                                                                                                                                                                                                                 | La Unión              |
| <b>Mayo</b>                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                       |
| 27 al 30                    | <b>La LXIII Edición de la Feria Regional del Mueble e Industrias Afines de Yecla.</b><br>Exposición de muebles de todos los estilos, tapizados y colchonería principalmente, así como industria de servicios afines al sector del hábitat.                                                                                                                                                                                                                    | Yecla                 |
| 30, 31 de mayo y 1 de junio | <b>Feria de las Artes del Yute. Yute Festival.</b><br>Exposición y venta de productos del calzado y sus derivados siendo la materia prima principal el yute.                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Caravaca de la Cruz   |
| <b>Septiembre</b>           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                       |
| Del 25 al 28                | <b>La XLI Edición de la Feria de Artesanía de la Región de Murcia. FERAMUR.</b><br>Exposición de productos de elaboración artesanal.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Lorca                 |
| Del 26 al 28                | <b>XXII Desembalaje de antigüedades + Retroauto-Salón del vehículo Clásico y Antiguo.</b><br>Exposición y oferta de piezas del pasado con un mínimo de 40 años de antigüedad.                                                                                                                                                                                                                                                                                 | IFEPA - Torre Pacheco |
| <b>Octubre</b>              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                       |
| Del 3 al 12                 | <b>Feria del Libro de Murcia.</b> Venta y exposición de libros y medios audiovisuales que sean parte del libro.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Murcia                |
| Del 10 al 12                | <b>Feria Agroindustrial de Caravaca de la Cruz.</b><br>Fomento y promoción de los sectores de la automoción, agrícola e industrial en su vertiente de vehículos de ocasión, nuevos o seminuevos en la actividad del automóvil y maquinaria y otros accesorios utilizados en la actividad agraria, potenciando la comercialización de los mismos y sus derivados, así como de aquellos elementos auxiliares o complementarios que contribuyen a su desarrollo. | Caravaca de la Cruz   |
| Del 27 al 30                | <b>LVIII edición de la Semana Nacional del Ganado Porcino. SEPOR.</b><br>Exposición de bienes y servicios relacionados directa o indirectamente con los sectores a los que representa, ganadero, industrial y agroalimentario.                                                                                                                                                                                                                                | Lorca                 |

| Fecha            | Denominación del Certamen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Lugar de celebración  |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| Del 24 al 26     | <b>Boda &amp; celebraciones. XVI Edición de la Feria Salón de Boda, Comunión y Bautizo.</b><br>Exposición de vestidos de novia, trajes de novio, complementos novio/a, despedidas de solteros/as, fotografía y vídeo, floristerías, fuegos artificiales, infraestructuras para ceremonias, joyerías, agencias de viaje listas de boda, prensa especializada, mobiliario y decoración, organización de celebraciones, regalos para invitados, restauración/salones celebraciones, servicios para bodas, sonido, trajes de comunión, trajes de fiesta, o vehículos para celebraciones. | IFEPA - Torre Pacheco |
| <b>Noviembre</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                       |
| 8 y 9            | <b>Exposición Canina Nacional e Internacional y VIII Salón de la Mascota.</b><br>Exposición comercial de todos los productos y servicios relacionados con el mundo canino como nutrición, clínicas veterinarias y otros.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | IFEPA - Torre Pacheco |
| 20 al 22         | <b>HORTI FRUIT 2025, Feria Internacional de Producción y Tecnología Agrícola.</b><br>Exposición sobre la innovación tecnológica en el ámbito de la agricultura.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | IFEPA - Torre Pacheco |
| Del 28 al 30     | <b>40º Salón de la Automoción e Industrias Afines.</b><br>Exposición de vehículos automóviles, recambios, accesorios, maquinaria y herramientas para talleres, concesionarios, lubricantes, aseguradoras y cuantos sectores y subsectores estén relacionados.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | IFEPA - Torre Pacheco |

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

**599 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo del sector Limpieza Pública Viaria.**

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

#### **Resuelvo**

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0261/2024; denominado Limpieza Pública Viaria; código de convenio n.º 30000925011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 21/11/2024 por la comisión negociadora.

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

**Tercero.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. Murcia, 23 de enero de 2025.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA ACTIVIDAD DE LIMPIEZA PÚBLICA DE LA REGIÓN DE MURCIA**

### **Partes negociadoras que conciertan el presente convenio colectivo de trabajo de ámbito regional**

El presente Convenio Colectivo de ámbito Regional ha sido negociado, acordado y suscrito por la comisión negociadora del mismo, constituida con fecha 24 de enero de 2024 y que ha concluido sus trabajos tras diversas sesiones negociadoras con fecha 11 de octubre de 2024 donde se alcanzó un principio de acuerdo ratificado mayoritariamente por las diferentes asambleas de trabajadores y por la asociación empresarial; concluida su redacción con fecha 28 de octubre de 2024 tomando en consideración el contenido del Convenio Estatal publicado en el BOE con fecha 25 de octubre de 2024, siendo suscrito de forma mayoritaria, el acta final de acuerdo, con fecha 21 de noviembre de 2024, por la Comisión Negociadora estando ésta constituida de un lado, por representantes de la ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE LIMPIEZA PUBLICA VIARIA DE LA REGIÓN DE MURCIA (ASELIPMUR) y de otro, por representantes de los trabajadores integrados en los Sindicatos Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras ostentando la representación social firmante la representación mayoritaria en el Sector de la Limpieza Pública de la Región de Murcia según la correspondiente certificación de la Oficina Pública de elecciones sindicales. Declarando las partes reconocerse la capacidad legal necesaria para la negociación y firma de este convenio regional de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

En la redacción del texto de este Convenio Colectivo se han utilizado las expresiones de género según las normas de la Real Academia de la Lengua Española, no obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género utilizado se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

### **Capítulo I.- Condiciones generales**

#### **Artículo 1.- Prelación normativa y cláusula derogatoria**

Lo acordado por las partes regula con carácter general las relaciones entre las empresas y sus trabajadores en todas las materias comprendidas en su contenido, salvo aquellas que están reservadas al Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE 25 de octubre de 2024), que son especificadas en su artículo 5 del mismo, que serán de aplicación preferente a lo dispuesto en este Convenio Regional.

Siendo el presente texto normativo considerado como mínimo de derecho necesario, a cumplir por todas las empresas ubicadas en el ámbito territorial de la Región de Murcia y que desarrollen cualquiera de las actividades descritas en su ámbito funcional, sin perjuicio de aquellos convenios colectivos de ámbito inferior que existen en la actualidad o que puedan negociarse en el futuro y específicamente en las materias reservadas expresamente en el art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores a los convenios de empresa.

En todo lo que no esté previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente.

Queda expresamente derogado el Convenio Colectivo de Trabajo para recogida de basuras y limpieza viaria y conservación de alcantarillado, correspondiente al período 1-1-2021 a 31-12-2023 publicado en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia de 21 de abril de 2022 y sus revisiones salariales posteriores.

#### **Artículo 2.- Ámbito territorial**

El presente Convenio Colectivo afectará a todas las empresas y trabajadores comprendidos dentro del ámbito personal y funcional que prestan sus servicios en el territorio de la Región de Murcia.

Las empresas afectadas por este Convenio, que por necesidades de trabajo desplacen personal a otra provincia, aplicará las normas más beneficiosas que en su conjunto resultaren de los convenios concurrentes. En este aspecto, la decisión final de trasladarse requerirá la previa aceptación del trabajador, previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 3.- Ámbito funcional**

El presente convenio afectará la totalidad del personal laboral que preste sus servicios en la recogida de residuos sólidos urbanos y asimilables; limpieza viaria; limpieza y conservación de alcantarillado; plantas de tratamiento, transformación, incineración, vertederos o cualquier otro sistema de eliminación o tratamiento de residuos sólidos urbanos y limpieza de playas.

Se entenderá por empresa, cada centro de trabajo que desarrolle su actividad al amparo de un contrato específico, de concesión de servicio público.

#### **Artículo 4.- Ámbito personal**

El presente convenio regional afectará a la totalidad de los trabajadores que ocupen las empresas a las que le es de aplicación, tanto fijo, fijo discontinuo o temporal, que preste servicios en la actualidad y al que pueda ingresar en el futuro.

Se excluye del ámbito del presente Convenio el personal de alta dirección, regulado en el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores. Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se registrará por su contrato de trabajo y por la normativa especial de aplicación.

#### **Artículo 5.- Ámbito temporal**

El Convenio Colectivo tendrá vigencia de cuatro años, desplegando sus efectos normativos desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2027

#### **Artículo 6.- Denuncia**

El presente convenio se considerará denunciado automáticamente a la fecha de su vencimiento el 31 de diciembre de 2027

Durante las negociaciones, para la renovación del convenio colectivo, en defecto de pacto se mantendrá su vigencia, salvo el incremento salarial que tiene fijado un concreto periodo temporal de aplicación que concluye en el año 2027.

Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

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 Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, (ASECMUR III) publicado en el BORM de fecha 27 de enero de 2021, con el alcance previsto en el mismo y sometidos al desarrollo que en el mismo se establece para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Si concluye la mediación sin resultado, las partes se someterán al procedimiento de arbitraje regulado en dicho acuerdo interprofesional, en cuyo caso el laudo arbitral que recaiga tendrá la misma eficacia jurídica que el convenio colectivo y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo se mantendrá la vigencia del convenio.

#### **Artículo 7.- Condiciones mas beneficiosas y derechos supletorios**

1.- Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de obligatorias para todas las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación.

2.- Los incrementos a las retribuciones reguladas en el Capítulo III de este Convenio, que puedan producirse en el futuro por disposiciones de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones, superen las aquí establecidas, valoradas individualmente y en cómputo anual.

#### **Artículo 8.- Comisión Paritaria**

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta que estará compuesta por cuatro trabajadores y cuatro representantes de las empresas que preferentemente hayan participado en la negociación colectiva en caso de sustitución de los titulares que a continuación se indican.

Por parte empresarial ASELIPMUR:

Don Eduardo Azcona Soria

Don Pedro Ramón Martínez Sánchez

Don Florencio Sánchez Martínez

Don José Francisco Párraga Cánovas

Por la parte social:

Don Antonio Lax García

Don Antonio Pastor Tovar

Don Pedro Manuel Escudero Asensio

Don Misel García Alcaraz

Secretario de Actas: Don Pedro Avilés Trigueros, Letrado Asesor de la parte económica.

La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.

d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

Procedimiento: Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito propuesta se acompañan cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles desde que reciba la comunicación.

El domicilio, a efectos de notificaciones, de la Comisión mixta será en 30005 Murcia, Calle Portillo de San Antonio núm. 8, 3.º-C, ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA DE LA REGIÓN DE MURCIA, donde se recibirán los escritos que se dirijan a la Comisión, y darán traslado de dicha información, así como notificar a los demás miembros de la Comisión, la fecha de reunión en un plazo de cinco días hábiles desde que se le solicite.

2.- Convocar a los demás miembros de la Comisión mixta, a través de sus organizaciones respectivas, de las reuniones de la Comisión mixta que se precisen, con justificación suficiente de haberse recibido, con una antelación de quince días naturales a la fecha prevista, indicando lugar y hora de la reunión.

3.- Comunicar a quien corresponda las resoluciones que emanen de la Comisión paritaria.

4.- Requerir previamente a la convocatoria, en nombre de la Comisión paritaria, la documentación por vía de ampliación que se cita anteriormente.

La Comisión deberá emitir informe en plazo de quince días, desde el momento en que se produzca la reunión sobre los asuntos que se le sometan.

El incumplimiento de dichos plazos sin haberse producido la convocatoria, resolución o dictamen dejará abierta la vía de resolución de conflictos a cualquier otro organismo laboral administrativo o judicial al que se haya planteado. Las decisiones sobre el informe que deba emitir la Comisión Paritaria se adoptarán de forma mayoritaria por la parte social y la parte empresarial respectivamente.

A las reuniones de la Comisión Paritaria podrá asistir un solo asesor designado mayoritariamente por cada una de las partes (social y empresarial)

**Artículo 9.- Procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del estatuto de los trabajadores**

El presente convenio colectivo obliga a todas las empresas y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a

lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las materias modificables según el ET

**Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo**

- Se presumirá que concurren las causas alegadas
- Se deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa
- La duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio.
- Será notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

**Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo**

Cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Si esta no alcanza un acuerdo en dicho plazo, las partes deberán solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas sobre la inaplicación pretendida, quedando obligados a someter la cuestión a un arbitraje vinculante de un árbitro experto en derecho del trabajo, imparcial e independiente que será designado por la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral de la Región de Murcia (OMAL), el laudo deberá dictarse en un plazo no superior a 15 días a contar desde el sometimiento de la discrepancia y una vez recibidas las alegaciones de las partes por el árbitro designado.

El laudo arbitral será vinculante y ejecutivo inmediatamente; éste podrá denegar la inaplicación por no concurrir la causa alegada por la empresa, podrá aceptar la inaplicación solicitada en los propios términos o bien proponer la inaplicación de las condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad; pronunciándose igualmente sobre el periodo de duración del periodo de inaplicación.

El laudo tendrá la misma eficacia que un acuerdo en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

El resultado del procedimiento que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo asumen el contenido íntegro del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, (ASECMUR III) publicado en el BORM de fecha 27 de enero de 2021, con el alcance previsto en el mismo y sometido al desarrollo que en el mismo se establece.

**Capítulo II.- Jornada, ausencias y descansos**

**Artículo 10.- Jornada**

La duración de la jornada laboral es de 37 horas y 30 minutos semanales. Y en cómputo anual será de 1680 horas.

Cada trabajador dispondrá diariamente de veinte minutos para el bocadillo, siendo computable como jornada efectiva de trabajo. Este descanso diario se amplía a diez minutos más, ofreciendo la opción a los trabajadores a incluirlo en

el tiempo destinado al bocadillo pasando de 20 minutos a 30 minutos o adelantar la hora de salida del trabajo en diez minutos, dicha ampliación estaría en este caso incluida en el derecho reconocido por la normativa de prevención de riesgos laborales recogida en el Real Decreto 664/1997 de 12 de mayo.

La jornada continuada se realizará en período de mañana con carácter general, con las siguientes excepciones: manteniéndose los servicios de la tarde y noche que actualmente se realizan; permitiéndose el cambio de turno de tarde a mañana a petición del trabajador para ocupar vacantes, con resolución por riguroso turno de antigüedad y con posibilidad de contratar las empresas a trabajadores por la tarde.

De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de hasta un 20% de la jornada de trabajo a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

#### **Artículo 11.- Descansos**

Todos los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de conformidad con lo establecido en el artículo 37.1 del ET no acumulable con el descanso diario previsto en el artículo 34.3 del ET.

Para los trabajadores que realicen su trabajo de noche, el descanso se realizará la noche anterior y la madrugada del día festivo.

Las empresas podrán acordar con los representantes de los trabajadores el establecimiento de retenes de servicio fuera de la jornada semanal ordinaria, abonándose la cantidad mínima establecida en la TABLA SALARIAL ANEXO I por la prestación de este servicio.

Se reconocen las condiciones más beneficiosas como derechos adquiridos en aquellas empresas donde se viene disfrutando el segundo día de descanso semanal.

A partir del día 1 de enero de 2026 los trabajadores con sistema de descanso semanal rotatorio, a los cuales les coincida dicho descanso con uno de los quince festivos establecidos en este Convenio Colectivo (que son los catorce fijados por el calendario laboral anual que establece la Comunidad Autónoma de Murcia más el día del patrón, 3 de noviembre festividad de San Martín de Porres) le serán computados los mismos y compensados, al año siguiente, con un día por cada festivo coincidente.

La manera de compensar dichos días coincidentes será la de añadir los mismos al periodo vacacional de cada trabajador establecido en el artículo 13 del presente Convenio.

En dicho cómputo quedarán excluidos de compensación los periodos de incapacidad laboral (por el motivo que sea), las licencias, el disfrute de vacaciones o las suspensiones del contrato de trabajo, por cualquiera que sea la causa.

#### **Artículo 12.- Festividad patronal**

En la festividad de San Martín de Porres, las empresas abonarán a sus trabajadores un día de salario real. Dicha festividad se considerará festiva y no recuperable.

En el caso de que la festividad de San Martín de Porres coincida con un domingo se atrasará al lunes inmediato siguiente.

### **Artículo 13.- Vacaciones**

La forma de disfrute de las vacaciones se acordará entre Empresa y Comités de Empresa o Delegados de Personal optando entre:

- a) El sistema de veintiocho (28) días laborales consecutivos.
- b) El sistema de meses naturales completos, compensándose los restantes días, hasta los veintiocho (28) días laborales de vacaciones como días de asuntos propios.

En caso de falta de acuerdo entre Empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal en el sistema de vacaciones, se aplicará obligatoriamente el previsto en el apartado a).

En caso de optarse por el sistema previsto en el apartado b), la Empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal establecerán de común acuerdo el régimen de aplicación y el modo de disfrute de los días de asuntos propios.

Obligatoriamente las vacaciones se disfrutarán dentro de cada año natural, salvo los supuestos de imposibilidad por estar en situación de baja laboral, que se disfrutarán aun cuando hubiera concluido el año correspondiente. La retribución que corresponda al período vacacional, que consistirá en el importe real de una mensualidad, se hará efectiva el día o días anteriores al comienzo del disfrute de las mismas, previa solicitud a la empresa.

En el caso de baja definitiva del trabajador antes del disfrute de sus vacaciones, percibirá en su liquidación la parte económica correspondiente en proporción al tiempo trabajado. Igualmente, el trabajador que causara baja una vez disfrutados los días de vacaciones y antes del 31 de diciembre, le serán deducidas en su liquidación las cantidades correspondientes en proporción al exceso de vacaciones disfrutadas. El sistema de inicio de las vacaciones se realizará mediante turnos rotativos. El calendario de vacaciones para todo el personal, elaborado por el Comité de Empresa o Delegados de Personal y su respectiva Empresa, estará firmado y sellado por ambas partes al inicio del primer turno.

Los trabajadores de un mismo turno y centro de trabajo podrán cambiar el mes de disfrute de las vacaciones con los compañeros, con conocimiento de la Dirección y el Comité de Empresa. Cuando un trabajador cause baja por accidente laboral o incapacidad laboral transitoria, y no pueda por este motivo disfrutar su período de vacaciones, perderá su turno y saldrá en lugar del compañero que hubiese aceptado ocupar su puesto, o en su defecto, se integrará en una lista obligatoria para sustituir a trabajadores que causen baja por incapacidad laboral transitoria o accidente.

No obstante, lo anterior, a los efectos de que las empresas cumplan con la obligación de dar vacaciones a todo el personal dentro de cada año natural, en el mes de julio de cada año, se reunirá el Comité de Empresa o representantes de los trabajadores de cada centro de trabajo para modificar, si fuera necesario, en base a esta obligación, el calendario de vacaciones pendientes de cumplir.

Salvo las excepciones anteriores, las vacaciones no podrán ser adelantadas, atrasadas o interrumpidas, sin el consentimiento del trabajador.

#### **Artículo 14.- Licencias**

El trabajador avisando con la posible antelación, justificándolo o acreditándolo documentalmente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

A).- Cinco (5) días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho, parientes de hasta el segundo grado de 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 el trabajador en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquél.

Haya o no necesidad de desplazamiento por parte del trabajador.

Si la hospitalización tiene una duración superior a quince días se amplía la licencia en otro día (1) más.

Los días de licencia podrán disfrutarse, previa comunicación a la empresa, y según la necesidad del trabajador, mientras que exista la situación de hospitalización y en caso de alta hospitalaria, cuando el causante permanezca en situación de reposo domiciliario por prescripción médica; de forma continuada o alterna y desde el inicio y hasta la finalización de la hospitalización incluido el periodo de reposo domiciliario posterior establecido por prescripción médica.

La persona conviviente con el trabajador se acreditará mediante aportación del correspondiente certificado de empadronamiento en el mismo domicilio.

La necesidad de cuidado efectivo por parte del trabajador concurre cuando dicho cuidado efectivo no pueda ser desarrollado por cualquier otra persona de las que conviven en el domicilio y así lo acredite el trabajador.

B).- Tres (3) días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, o parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o primer grado de afinidad.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso previsto en el apartado anterior se incrementa en dos (2) días más.

Se considerará desplazamiento cuando el hecho esté a más de sesenta y cinco kilómetros del domicilio del trabajador

Cuando cualquiera de los tres días de licencia que corresponden al trabajador, coinciden con la jornada de descanso, esta no se computa dentro de la licencia.

Cuando el fallecimiento es de un tío o un sobrino (parientes por consanguinidad de tercer grado con el trabajador) tendrá un día de licencia.

C).- Quince (15) días naturales por matrimonio o registro de pareja de hecho y una gratificación en la cuantía de 672,72 €

D).- Dos (2) días laborales por traslado de vivienda, no entendiéndose como tal, el traslado por vacaciones.

E).-El trabajador dispondrá de tres (3) horas de permiso retribuido con el fin de acudir a una consulta médica dependiente del Servicio Murciano de Salud, "para sí mismo", siempre debidamente justificada.

En el caso de que el trabajador, "para sí mismo", por razón de acudir a una consulta médica dependiente del Servicio Murciano de Salud, precise disponer de la totalidad de la jornada de trabajo y siempre debidamente justificado, la

empresa dará licencia retribuida por tres horas únicamente, siendo las restantes horas de ausencia al trabajo no retribuidas.

En aquellos casos en que la consulta médica del Servicio Murciano de Salud donde deba acudir el trabajador "para sí mismo", debidamente justificado, radique fuera del término municipal donde tiene fijada su residencia y precise de un desplazamiento superior a treinta y cinco kilómetros, tendrá derecho a disponer de la totalidad de la jornada laboral, siendo ésta de permiso retribuido.

F).- El trabajador, iniciada la jornada laboral, por motivos familiares urgentes, en concreto, en caso de enfermedad o accidente de familiares o personas convivientes con éste, que hagan indispensable su presencia inmediata, tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor; debiendo justificar posteriormente ante la empresa la urgencia o motivo. Dicha ausencia tiene el carácter de permiso retribuido, en cuantía equivalente al valor hora de salario base computándose el número de horas de ausencia por causa de fuerza mayor hasta un máximo total de cuatro días de trabajo en cómputo anual.

G).- Un (1) día natural por matrimonio de hijo, padre o madre.

H).- El trabajador que tenga a su cargo un hijo con una discapacidad declarada por el correspondiente organismo administrativo, igual o superior al 65% dispondrá de permiso retribuido por el tiempo necesario y coincidente con su jornada laboral con el fin de acompañar a su hijo, cuando éste deba acudir a una consulta médica dependiente del Servicio Murciano de Salud, y siempre debidamente justificada. El número máximo de días de permiso dentro del año natural que podrá solicitar cada trabajador por esta circunstancia será de tres (3).

I).- En los demás casos no previsto en este artículo se estará a lo previsto en la legislación vigente y en concreto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 15.- Asuntos propios**

Todos los trabajadores del sector podrán faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, cuatro días laborales al año para asuntos propios.

El primer día avisando a la empresa con la suficiente antelación, todos los trabajadores podrán faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración.

Los restantes días previa petición a la empresa por escrito, con una antelación mínima a la fecha prevista para el disfrute, de tres días laborales, y siempre que no coincidan en el día solicitado más del porcentaje que cada empresa negocie con sus respectivos Comités de Empresa o Delegados de Personal, en caso de inexistencia o falta de acuerdo se fija el porcentaje máximo en un cinco por ciento del grupo profesional al que pertenezca el trabajador solicitante en su empresa o centro de trabajo, con el objeto de evitar disfunciones en la prestación de los diferentes servicios por ausencia del personal necesario; en caso de denegación del permiso solicitando, la empresa deberá justificar documentalmente que existen otras peticiones previas que alcanzan dicho porcentaje máximo para el día interesado.

#### **Artículo 16.- Permiso especial a cuenta de vacaciones**

Los trabajadores podrán solicitar permiso especial a cuenta de vacaciones reservándose hasta doce días laborales iniciándose dicho permiso siempre en lunes y pudiendo fraccionarse en dos periodos de seis días laborales, no pudiendo exceder del porcentaje, que cada empresa negocie con sus respectivos Comités de Empresa o Delegados de Personal, para cada servicio y categoría en el mismo período de tiempo.

En caso de inexistencia o falta de acuerdo se fija el porcentaje máximo en un ocho por ciento (8%) de la plantilla de cada servicio y categoría en el mismo período de tiempo y previa solicitud con dos meses de antelación.

Una vez solicitado y concedido el permiso a cuenta de vacaciones, la fecha de inicio del resto de las vacaciones que por turno quedan pendientes de disfrutar se tomarán, como norma, al inicio de dicho turno, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador.

#### **Artículo 17.- Excedencias**

En atención a la facultad contemplada en el apartado 6 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, se procede en el presente texto articulado a la regulación de un supuesto específico de excedencia, sin perjuicio del régimen general previsto en el citado precepto para la excedencia voluntaria y la forzosa que también serán de aplicación para los casos y supuestos en ellas previstos.

Los trabajadores podrán solicitar la excedencia especial y tendrán derecho a ella, siempre que cumplan y reúnan las siguientes condiciones:

- 1.- Hacer la solicitud con dos meses de antelación.
- 2.- Tener acreditado, como mínimo, un año de antigüedad.
- 3.- Que el período de excedencia no sea inferior a quince días naturales ni superior a cinco años.

Al acabar el período de excedencia, las empresas están obligadas a readmitir al trabajador inmediatamente al puesto que dejó vacante, siendo las condiciones de trabajo iguales a las que tenían en el momento de pedir la excedencia, no computándose, en todo caso, a efectos de antigüedad, el período de la misma.

Se establece como requisito formal de carácter esencial que la solicitud de reincorporación se debe cursar con dos meses de antelación antes del vencimiento de la excedencia (si la excedencia solicitada tiene una duración superior), en caso de que la excedencia tenga una duración inferior a dos meses, en el escrito de solicitud se fijará la fecha exacta de la reincorporación por el trabajador.

La falta de presentación de la solicitud de reincorporación a la empresa antes del plazo establecido (dos meses) equivale a la extinción de la relación laboral voluntaria del trabajador.

La excedencia solicitada y que esté siendo disfrutada por el trabajador, podrá ser prorrogada por una sola vez, por el tiempo que estime el trabajador; siempre dentro del periodo máximo de duración establecido en este artículo.

#### **Artículo 18.- Horas extraordinarias**

Con carácter general no se realizarán horas extraordinarias con objeto de favorecer la creación de empleo. El número de horas extraordinarias, conforme a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores no podrá ser superior a ochenta al año, salvo los supuestos para prevenir o reparar siniestros; daños extraordinarios o urgentes; averías en los medios de transporte; accidentes; inclemencias del tiempo, u otros supuestos similares.

Estas horas se abonarán o con un recargo del 80% en días laborales (tanto diurnas como nocturnas) y del 130% en festivos, sobre el precio de la hora de trabajo normal o compensarlas con tiempo equivalente de descanso retribuido en los cuatro meses siguientes a su realización, de conformidad con lo establecido en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el cómputo del valor de las horas extras se tendrán en cuenta todos los conceptos salariales que se perciben excepto la ayuda a minusválidos, protección a la familia, plus de transporte, ayuda escolar y día del patrón.

Las empresas facilitarán a los Comités de Empresa o Delegados de Personal una relación mensual de las Horas Extraordinarias realizadas por cualquier concepto, los motivos de su ejecución y que trabajadores las han efectuado.

#### **Artículo 19.- Días de lluvia**

En caso de lluvia intensa y habiendo facilitado -en su día- la empresa a sus trabajadores las prendas de protección -impermeable y botas de agua-, la decisión de no trabajar se adoptará conjuntamente entre la Empresa y los representantes de los trabajadores y en defecto de éstos con los propios trabajadores.

Si la empresa no hubiera facilitado -en su día- las referidas prendas de protección, la opción de trabajar la tomarán los representantes de los trabajadores y en su defecto los propios trabajadores.

Cuando se haya parado la actividad a causa de lluvia intensa, los trabajadores permanecerán en el centro de trabajo durante el tiempo que dure la jornada de trabajo; pudiendo iniciarse o reanudarse la actividad en caso de que cese la lluvia intensa.

El tiempo que el trabajador esté sin actividad a causa de las inclemencias climatológicas se considerará a todos los efectos como jornada efectiva de trabajo.

### **Capítulo III.- Condiciones económicas**

#### **Artículo 20.- Definición de las retribuciones**

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

#### **Artículo 21.- Salario base**

El salario base del personal afectado por este Convenio es el especificado en el anexo salarios del presente Convenio para cada uno de los niveles y categorías.

#### **Artículo 22.- Antigüedad**

Todos los trabajadores que pertenezcan a las plantillas tendrán derecho a percibir el plus de antigüedad, de tres bienios al 5% y posteriormente quinquenios al 7% sobre el salario base.

Los trabajadores comenzarán a percibir el plus de antigüedad en el mismo mes en que se cumpla la misma.

#### **Artículo 23.- Pagas extraordinarias**

Las empresas abonarán a sus trabajadores dos pagas extraordinarias:

Una durante los días 10 al 15 de junio, denominada de verano y otra durante los días 10 al 15 de diciembre, denominada de Navidad por importe del sueldo base, más antigüedad, más plus de toxicidad o plus de asistencia y plus de recogida doble

Estas pagas se devengarán semestralmente.

El personal de nuevo ingreso y aquel que cause baja en el transcurso del año, tendrá derecho a devengos proporcionales a los meses trabajados, computándose la fracción de mes como unidad completa.

Todo pacto que contravenga lo especificado en este apartado, tendrá que ir avalado por la firma de los representantes sindicales de los trabajadores en el centro de trabajo.

#### **Artículo 24.- Paga de productividad**

El personal comprendido en este Convenio percibirá anualmente el importe de treinta días de sueldo base, más antigüedad, más plus de toxicidad o plus de asistencia y plus de recogida doble del ejercicio económico en curso.

Dicha paga será abonada del día 10 al 15 de marzo de cada año.

Quienes no presten servicios durante un año completo percibirán la parte proporcional correspondiente.

#### **Artículo 25.- Paga de septiembre**

Todo el personal comprendido en este Convenio percibirá anualmente el importe de treinta días de salario base más antigüedad más plus de toxicidad o plus de asistencia y plus de recogida doble

Quienes no presten servicios durante un año completo percibirán la parte proporcional correspondiente.

Esta paga se abonará del día 10 al 15 de septiembre.

#### **Artículo 26.- Bolsa de enero/San Antón**

Todo el personal comprendido en este Convenio percibirá el importe de especificado en la tabla salarial anexa, denominada Bolsa de Enero/San Antón. Esta bolsa se abonará el día 17 de enero.

La bolsa de San Antón se incrementará en el año 2024 en la cantidad de 400€ de forma lineal a todas las categorías profesionales, siendo abonada en enero de 2025.

Quienes no presten servicio durante un año completo percibirán la parte proporcional correspondiente.

#### **Artículo 27.- Pluses especiales**

\* El personal con categoría de conductor y peón y el personal de talleres afectado por este Convenio, percibirá en concepto de **toxicidad, penosidad y peligrosidad**, un complemento consistente en el 30%, calculado sobre el salario base mensual.

\* El resto del personal percibirá en concepto de **plus de asistencia**, un complemento consistente en el 30% calculado sobre el salario base mensual.

\* **Plus de nocturnidad.** - Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 28% calculado sobre el salario base mensual a partir del día 1 de enero de 2025.

\* Se establece un **plus denominado de festividad** para aquellos casos en que se produzca la concurrencia de dos festividades consecutivas y una de ellas sea de prestación de servicios con carácter obligatorio por decisión municipal. La cuantía de plus se fija en la cantidad especificada en la TABLA SALARIAL ANEXO I por día trabajado. Este Plus será de igual cuantía para todas las categorías laborales durante todo el año, siempre que no se dicten normas contrarias a las establecidas sobre festivos por la autoridad laboral de ámbito estatal o regional.

Dentro de los calendarios de festivos correlativos podrán ser incluidas otras fiestas de carácter local. No obstante, el número de festivos consecutivos a trabajar obligatoriamente dependerá de las necesidades que establezcan los respectivos municipios y para cada centro de trabajo.

En todo caso, la percepción de festividad se obtendrá cuando el trabajador realice su trabajo con normalidad y efectividad en festivos, al cual queda obligado, no existiendo, por tanto, en estos casos, el descanso sustitutivo previsto en otros días.

Lo dispuesto anteriormente, también se aplicará a otros festivos no correlativos en que pueda ser obligatoria para las empresas la prestación del servicio, total o parcialmente, si bien en este caso, el trabajo será de aceptación voluntaria por el trabajador.

\* Todos los trabajadores que realicen su trabajo de forma permanente a jornada completa y estén adscritos a una contrata, o un servicio dentro de una contrata de planta de tratamiento, transformación, incineración, vertedero o cualquier otro sistema de eliminación o tratamiento de residuos sólidos urbanos, percibirán en concepto de **Plus de Planta** la cantidad mensual especificada en la tabla salarial -ANEXO I- en doce pagas exclusivamente. Este plus es totalmente independiente de cualquier otro plus que legalmente le corresponda.

Las categorías profesionales de peones de transferencias y conductores de transferencia que no venían percibiendo este plus con la redacción anteriormente existente, empezarán a percibirlo a partir de publicación del presente Convenio Colectivo sin efectos retroactivos.

\* Todos los trabajadores que realicen su trabajo en el mantenimiento y conservación de alcantarillado y con categoría de conductor percibirán en concepto de **Plus de Responsabilidad** trabajado la cantidad especificada en la tabla salarial -ANEXO I-, en doce pagas exclusivamente. Entendiéndose por responsabilidad el mantenimiento del camión, el buen funcionamiento de los trabajos y del personal componente del equipo, así como la seguridad de los trabajos a efectuar.

\* Todos los trabajadores, con categoría de peones que realicen su trabajo en la limpieza de colectores percibirán en concepto de **Plus de Colector** la cantidad mensual especificada en la tabla salarial -ANEXO I- en doce pagas exclusivamente. Este plus es totalmente independiente de cualquier otro plus que legalmente le corresponda.

#### **Artículo 28.- Plus de recogida doble y limpieza**

Por este concepto, las empresas abonarán a sus trabajadores las cantidades que se especifican en el Anexo salarial, según las distintas categorías.

Con el Plus de Recogida Doble y Limpieza, se compensa económicamente la conclusión de la prestación del servicio de recogida de residuos sólidos, en todas aquellas jornadas de trabajo posteriores a los domingos y festivos, en los que existe una mayor acumulación de tareas dado el incremento de volumen de residuos sólidos urbanos existentes en el ámbito de cada contrata, prolongándose la jornada en el caso de necesidad para la conclusión de la tarea o ruta habitual en dos horas para el peón de recogida y en tres horas para el conductor de recogida. Sin que dichas prolongaciones de jornada sean computables o integrables para ampliar la duración normal de la jornada semanal prevista en el artículo 5 de este convenio.

En el caso de que desaparezca la prestación laboral que motivó la génesis del plus de recogida doble, los trabajadores, seguirán percibiendo las cantidades establecidas; como derecho adquirido, procediendo en el futuro a un cambio de denominación.

#### **Artículo 29.- Plus de transporte-distancia**

Por este concepto, las empresas abonarán, por jornada completa de trabajo y proporcional en jornada a tiempo parcial, a sus trabajadores la cantidad especificada en la tabla salarial ANEXO I para cada categoría. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que por este concepto se vinieran percibiendo.

#### **Artículo 30.- Gastos de desplazamiento y dietas**

Se fija en la cantidad especificada en la tabla salarial ANEXO I una dieta diaria para todo el personal afectado por ese Convenio cuando el desplazamiento comprenda una jornada completa y un 50% de esta cantidad cuanto el desplazamiento comprenda media jornada.

Independientemente se pagará, con justificación de facturas, los gastos de habitación y de viajes.

Cuando para la realización de desplazamientos se utilice el coche propio, se establece una asignación por kilómetro en la cantidad especificada en la tabla salarial ANEXO I

#### **Artículo 31.- Incremento salarial**

2024.- El incremento salarial para el año 2024 se concreta en una cantidad lineal igual para todas las categorías profesionales de 400€ a incluir en la paga de San Antón, prevista en el artículo 20, quedando consolidada y que se abonará en enero de 2025.

La tabla salarial para el año 2024 es la que se adjunta como anexo I

2025.- El incremento salarial para el año 2025 será de un equivalente a la variación porcentual del IPC Real nacional del año precedente (2024) que se aplicará a todos los conceptos salariales salvo aquellos que tengan un sistema específico de incremento o fijación de su importe regulado en este convenio colectivo. En caso de que el IPC Real nacional del año precedente (2024) fuese negativo no se aplicará decremento quedando la tabla salarial como el año 2024.

2026.- El incremento salarial para el año 2026 será equivalente a la variación porcentual que experimente el IPC Real nacional del año precedente (2025) que se aplicará a todos los conceptos salariales salvo aquellos que tengan un sistema específico de incremento o fijación de su importe regulado en este convenio colectivo. En caso de que el IPC Real nacional del año precedente (2025) fuese negativo no se aplicará decremento quedando la tabla salarial como el año 2025.

2027.- El incremento salarial para el año 2027 será equivalente a la variación porcentual que experimente el IPC Real nacional del año precedente (2026) que se aplicará a todos los conceptos salariales salvo aquellos que tengan un sistema específico de incremento o fijación de su importe regulado en este convenio colectivo. En caso de que el IPC Real nacional del año precedente (2026) fuese negativo no se aplicará decremento quedando la tabla salarial como el año 2026.

#### **Artículo 32.- Anticipo salarial extraordinario**

Los trabajadores podrán solicitar con carácter excepcional un anticipo salarial de sus empresas siempre que concurran las siguientes circunstancias y requisitos.

- La petición se efectuó por escrito, a través o con el visto bueno, de los representantes de los trabajadores.

- Los representantes de los trabajadores no tramitarán o darán su conformidad a aquellas peticiones, injustificadas o que no obedezcan a las exigencias del presente artículo.
- La petición debe ser motivada y tener justificación en razones de urgente necesidad, graves o perentorias, lo cual se acreditará debidamente ante la empresa.
- El anticipo no podrá exceder del importe equivalente a tres mensualidades del salario neto mensual que reciba.
- En el escrito de petición del anticipo, deberá contener la propuesta de devolución, que no podrá exceder nunca de doce meses y en igual cantidad cada mensualidad iniciándose la amortización desde el mes siguiente al de haber percibido el anticipo.
- El reintegro mensual del anticipo se llevará a cabo mediante descuento en nómina.
- No se podrán simultanear por un mismo trabajador más de un adelanto, hasta que se haya reintegrado el existente en ese momento.
- El descuento mensual por reintegro del anticipo salarial percibido no impedirá el embargo de sueldos en los términos establecidos en el artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.
- La petición de anticipos salariales regulada en el presente artículo tendrá un límite cuantitativo máximo total, que viene determinado por el número de trabajadores de la plantilla de la empresa; por lo que en empresas con más de 100 trabajadores se podrán conceder anticipos hasta un máximo total de 15.000 € y en empresas con menos de 100 trabajadores hasta un máximo total de 5.000 €.

#### **Capítulo IV.- Prestaciones complementarias, ayudas y otros derechos**

##### **Artículo 33.- Prestaciones complementarias a la seguridad social**

###### **A) Complemento por Incapacidad Temporal.**

Todos los trabajadores en situación de enfermedad común con hospitalización o intervención quirúrgica, accidente laboral o postoperatorio, percibirán el 100% de la retribución real desde el primer día de la baja y hasta el alta, con una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación de conformidad con lo previsto en el artículo 169 del Texto Refundido de la LGSS aprobado por R.D. Legislativo 8/2015.

Los trabajadores en situación de I.T. percibirán el 100% de su retribución real en los primeros setenta días sumados de las tres primeras bajas que padezcan en el año y ello desde el primer día de cada enfermedad.

En las sucesivas bajas percibirán el 75% desde el primer día.

En actitudes no acordes con la prescripción médica o simulación de enfermedad las empresas, con comunicación a los representantes de los trabajadores, podrán considerar estas circunstancias como falta muy grave.

###### **B) Accidente de Trabajo.**

A estos efectos, la consideración de accidente de trabajo será la que corresponda de conformidad con el Artículo 156 del Texto Refundido de la LGSS aprobado por R.D. Legislativo 8/2015.

La interpretación del concepto de accidentes conforme a la citada Ley corresponde a los comités de empresa/delegados de personal y dirección de los

respectivos centros de trabajo, con independencia de que el trabajador, en caso de desacuerdo, pueda acudir a la jurisdicción competente.

### **C) Muerte o invalidez.**

Las empresas afectadas por este Convenio suscribirán una póliza colectiva, suficiente de seguros a favor de sus trabajadores, para que en el caso de muerte por accidente laboral, enfermedad profesional o invalidez permanente total para su profesión habitual (debe entenderse como tal aquella situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral. Quedando excluida de la indemnización prevista en este artículo los supuestos de declaración de Invalidez Permanente Total para la profesión habitual no definitivos y susceptibles de recuperación para la actividad laboral en el plazo máximo previsto y regulado en el artículo 174 del Texto Refundido de la LGSS aprobado por R.D. Legislativo 8/2015), absoluta o gran invalidez igualmente de accidente o de enfermedad profesional; los mismos o sus herederos percibirán una indemnización equivalente a la cantidad de 30.500€ dicha cantidad permanecerá invariable durante la vigencia del convenio colectivo.

En el caso de muerte natural, las empresas abonarán en concepto de indemnización a los herederos del trabajador, la cantidad de 4.250€ dicha cantidad permanecerá invariable durante la vigencia del convenio colectivo

Las empresas facilitarán a los representantes de los trabajadores copias de las pólizas que se suscribirán dentro de los treinta días siguientes a la publicación de este convenio.

Si transcurrido 30 días de la publicación de este Convenio las empresas no hubiesen suscrito la póliza de seguros correspondiente y se dieran algunas de las circunstancias enumeradas en el párrafo primero, las indemnizaciones previstas irían a su cargo.

Durante el período de tiempo que comprende desde la finalización del Convenio hasta la publicación el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" del nuevo Convenio, los trabajadores estarán amparados por la póliza de seguros del Convenio anterior.

### **Artículo 34.- Permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento. Estado de gestación. Conciliación de la vida familiar y laboral**

Permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento de hijo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia. Si bien debe de tenerse en cuenta la declaración de inconstitucionalidad del apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, que no conlleva aparejada nulidad, pero con el alcance interpretativo señalado en el fundamento de derecho séptimo de la sentencia del Tribunal Constitucional n.º 140 /2024 de 6 de noviembre (BOE 6-12-2024) en relación con las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, de que pueden ampliar su permiso por nacimiento y cuidado de hijo por más de dieciséis semanas, disfrutando del correspondiente permiso y también de la correspondiente prestación económica de la seguridad social, que se reconocería al otro progenitor en caso de existir, por cuanto que en caso contrario se genera una discriminación

por razón de nacimiento de los hijos nacidos en familias monoparentales, que es contraria al artículo 14 en relación con el artículo 39 de la Constitución Española, en tanto esos menores disfrutarían de un periodo de cuidado de sus progenitores significativamente inferior a los nacidos en familias biparentales por el hecho de ser hijo de familia monoparental.

Estado de Gestación. - Las trabajadoras en estado de gestación, estarán en lo dispuesto en la legislación vigente.

Conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores.

Se aplicarán a los trabajadores todas las normas referentes a la conciliación de la vida familiar y laboral.

**Artículo 35.- Ayuda por discapacidad de familiar a cargo**

En concepto de ayuda por familiar con discapacidad a cargo del trabajador que sea discapacitado psíquico o físico, los trabajadores percibirán la cantidad mensual de **119,25 €** siempre que estos familiares convivan con él y a su expensa y que hayan sido reconocidos como minusválidos por el organismo oficial competente.

Quedan exceptuados del requisito de la convivencia, únicamente los descendientes de primer grado (hijo) discapacitados que, por ruptura del matrimonio o unión no matrimonial del trabajador, y así establecido en convenio regulador aprobado judicialmente, queden bajo la modalidad de guarda y custodia compartida de ambos progenitores o de guarda y custodia monoparental a favor del progenitor no trabajador. Continuando con carácter de excepción, el derecho al devengo de dicha ayuda por parte del trabajador no custodio o parcialmente custodio en estos dos supuestos.

En todo caso, esta cantidad se percibirá con independencia de las sumas establecidas o que se establezcan por el organismo oficial competente con carácter de prestación.

La percepción económica se devengará a partir del mes vencido a contar desde la entrega de la documentación que justifica el derecho a percibir dicha ayuda en la empresa.

**Artículo 36.- Ayuda estudios**

Los trabajadores tendrán derecho a percibir en concepto de ayuda de estudios el importe de la matrícula de sus hijos comprendidos entre los dos y los veintiséis años, ambos inclusive, si realizan estudios en centros educativos públicos o universidad pública, todo ello previa justificación documental, y siempre que se acredite el aprovechamiento académico o superación del curso precedente.

En aquellos casos en que no existan en las universidades públicas de la Región de Murcia, plan de estudios de una determinada carrera y que, si exista una alternativa a dicha carrera en las universidades privadas existentes en la Región de Murcia, la empresa abonará en concepto de ayuda escolar el importe de la matrícula equivalente a una universidad pública.

Se concreta que dentro de la ayuda de estudios regulada en este precepto, solo se contempla para los estudios universitarios de Grado y los Master universitarios oficiales habilitantes para el ejercicio de una profesión regulada o sea, aquellas profesiones para las que además del título de Grado se necesita un título de Máster que habilite para el ejercicio profesional concreto y que en el momento actual según la normativa en vigor son en concreto los siguientes;

Psicólogo General Sanitario; (Máster en Psicología General Sanitaria) Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos (Máster en Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos); Ingeniero de Minas (Máster en Ingeniería de Minas); Ingeniero Industrial (Máster en Ingeniería Industrial); Ingeniero Aeronáutico (Máster en Ingeniería Aeronáutica); Ingeniero Agrónomo (Máster en Ingeniería Agrónoma); Ingeniero de Montes (Máster en Ingeniería de Montes); Ingeniero Naval y Oceánico (Máster en Ingeniería Naval y Oceánica); Ingeniero de Telecomunicación (Máster en Ingeniería de Telecomunicación); Arquitecto (Máster en Arquitectura); Profesor de Educación Secundaria y Bachillerato (Máster en Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas, formación profesional y enseñanzas de idiomas); Abogado y Procurador de los Tribunales (Máster en Abogacía). En caso de ser ampliado en el futuro por disposición normativa general el número de másteres universitarios oficiales habilitantes para el ejercicio de una profesión regulada, quedarán también incluidos en la ayuda de estudios.

Además, los trabajadores percibirán una asignación de **76,08 €** anuales por cada hijo en edades comprendidas entre los tres y dieciocho años y que se encuentre estudiando, que se abonarán en el periodo que fijen las empresas con sus comités o delegados de personal y previa justificación documental.

Las empresas que tengan establecida una asignación análoga a la aquí regulada podrán compensar y absorber de la misma el importe de la pactada en Convenio.

#### **Artículo 37.- Licencias de conducir**

Todo conductor que realizando su trabajo con el vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo con la función que le haya sido encomendada, le fuese retirada la licencia de conducir por resolución administrativa o judicial (excepción hecha de los supuestos de imprudencia temeraria o dolo), por un tiempo inferior a dos años, la empresa le adaptará en otro puesto de trabajo manteniéndole las retribuciones que viniera percibiendo.

En el caso de que la retirada fuese por un tiempo superior a dos años y en los términos establecidos en el apartado anterior, la empresa le colocará en otro puesto de trabajo percibiendo las retribuciones correspondientes a la nueva categoría.

En el caso de que la retirada de la licencia fuera como consecuencia de los hechos ocurridos con un vehículo particular, la empresa le asignaría otro puesto de trabajo, percibiendo las retribuciones correspondientes a ese nuevo puesto.

En cualquiera de los casos, una vez cumplida por el trabajador la sanción de retirada de carné. Éste volvería a ocupar su puesto de conductor y en las condiciones que le correspondiesen.

### **Capítulo V.- Igualdad; acoso y violencia de género**

#### **Artículo 38.- Igualdad entre hombres y mujeres**

En materia de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres al tratarse de una materia reservada según el artículo 5 del Convenio Colectivo Estatal a la negociación del convenio general del sector, se estará a lo establecido en el artículo 66 del citado convenio colectivo estatal.

Sin perjuicio de la regulación estatal y como desarrollo que se lleva a cabo de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria 4.ª de la L.O. 3/2007 y el artículo 85.1 del ET, dentro del contenido normativo del presente convenio

colectivo regional se establecen medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de las empresas comprendidas en el ámbito funcional y territorial del mismo.

Las empresas impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, discapacidad, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación sindical, orientación o identidad sexual (LGTBI), lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007. Y remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades.

La política de empleo de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo tendrá como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el seno de estas y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar y excluir cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas integradas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, que tengan más de cincuenta trabajadores (incluidos en el ámbito de aplicación de la actividad funcional regulada en el presente convenio colectivo), a efectos de cuantificar el número de trabajadores existentes en la empresa se seguirán las reglas establecidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, o norma que lo sustituya; las medidas de igualdad deberán concretarse en la elaboración y aplicación de un plan de igualdad:

Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los planes de igualdad para la consecución de los objetivos fijados podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las empresas que no lleguen a 50 trabajadores, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

#### **Artículo 39.- Parejas estables no casadas**

Los efectos económicos y sociales previstos en el presente convenio colectivo para la familia, constituida al amparo de la institución del matrimonio serán también de aplicación en virtud del principio de igualdad a las parejas estables no casadas entendiéndose por tal y a los efectos de la presente norma paccionada como toda unión libre y pública, basada en una relación de afectividad análoga a la conyugal, de dos personas mayores de edad o menores emancipadas, sin impedimento para contraer matrimonio o que forme pareja estable con otra persona, que convivan maritalmente.

Los trabajadores que formen parte de una pareja estable no casada, a los efectos de disfrutar de los beneficios sociales y económicos del presente convenio, deberán ponerlo en conocimiento de la empresa por escrito, acreditando dicha relación estable; sirviendo de medio probatorio de dicha circunstancia los siguientes medios documentales (certificación de empadronamiento conjunto; certificación municipal de convivencia; voluntad expresada de constituir pareja estable en documento público, certificación de inscripción en los registros municipales donde esté constituidos el de parejas de hecho). En caso de incumplir el trabajador la obligación de poner en conocimiento por escrito de la empresa correspondiente, su relación de pareja de hecho, no le será de aplicación ningún de los beneficios sociales derivados del presente convenio.

#### **Artículo 40.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo**

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Se entiende por:

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que atente contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Y arbitrar procedimientos específicos de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

En caso de no existir protocolo de acoso específico en la empresa se regirá por el siguiente procedimiento de actuación

La empresa afectada por este protocolo garantiza la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso sexual o por razón de sexo.

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.

Prioridad y tramitación urgente.

Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.

Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.

Garantía de que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas y de actuaciones de mala fe.

Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

El procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a la Dirección del centro de trabajo o responsable del departamento de recursos humanos o personal, de la situación de acoso, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de los representantes de los trabajadores.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

La denuncia podrá hacerse por escrito o verbalmente, en cuyo caso deberá ser ratificada posteriormente por escrito antes de iniciarse la instrucción.

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de la Dirección de la empresa, o en la persona técnica en quien delegue, quien dará traslado del mismo a la representación de los trabajadores; salvo que la persona denunciante renuncie expresamente a que la representación de los trabajadores sea informada. Estos representantes velarán por el respeto de los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Las personas participantes en la instrucción quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción disciplinaria.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otras personas que designase la Dirección de la Empresa.

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata ya que, en ocasiones, el mero hecho de informar a la persona que presuntamente acosa a otra sobre las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se disculpe y se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días naturales desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración de este, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados y pruebas sobre los mismos, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días naturales, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción o no del instructor de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por un representante de los trabajadores. Esta persona podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días naturales las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser estas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso si esta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma.

En todo caso, si se constata acoso se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constata la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes al denunciante.

#### Prevención del acoso

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de

los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Con el fin de erradicar cualquier conducta de este tipo se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación.

Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en caso de producirse.
2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
3. Establecer el principio de corresponsabilidad de todos los trabajadores en la vigilancia de los comportamientos laborales.

#### **Artículo 41.- Violencia de género**

Al amparo de lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género y del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y violencia doméstica de 11 de mayo de 2011 (BOE 6-6-2014) se recoge en este Convenio Colectivo Regional los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este artículo se acreditarán ante las empresas mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

La trabajadora que tenga la consideración de víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de

ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la trabajadora. Estos derechos se ejercitarán conforme al acuerdo que alcancen la empresa y la trabajadora víctima de violencia de género

La trabajadora que tenga la consideración de víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo, decaendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

En los contratos formativos las situaciones de violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

La situación de violencia de género, que afecte a la trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpirá el cómputo de este.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Será también nula la decisión extintiva de la trabajadora víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos por la legislación vigente para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo y para aquellas trabajadoras fijas a jornada completa que obtengan la consideración de víctima de violencia de género, de conformidad con lo anteriormente establecido, tendrán derecho y por una sola, vez, al percibo de una ayuda social de la empresa durante doce meses, por importe de cien euros (100€), no teniendo el carácter de percepción salarial, en concepto de colaboración económica para apoyo de su protección y aminorar los efectos negativos derivados de dicha situación. El importe económico de dicho complemento permanecerá inalterable durante la vigencia del presente convenio colectivo.

## Capítulo VI.- Jubilación

### Artículo 42.- jubilación ordinaria

Tendrán derecho a jubilarse, en su modalidad contributiva, los trabajadores que, reúnan las condiciones establecidas en la legislación de Seguridad Social vigente en cada momento.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del vigente Convenio Estatal, la regulación de la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de seguridad social es materia reservada y se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional 3.ª del Convenio Estatal.

Conforme a lo establecido en la Disposición Final Primera de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, por el que se modifica la Disposición Adicional Decima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre, las partes firmantes del presente Convenio pactan expresamente que se producirá la extinción del contrato de trabajo de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, salvo pacto individual expreso en contrario, **que cumplan con una edad igual o superior a 68 años y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:**

a) Que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento (100%) de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) Que la medida lleve aparejada y consigo la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador, lo cual, está vinculado al objetivo coherente de política de empleo del Sector y al relevo generacional en el mismo.

Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite de edad del apartado anterior **podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social, en cada momento**, cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en la actividad económica correspondiente al ámbito funcional del presente convenio sea inferior al 20 por ciento (20%) de las personas ocupadas en las empresas.

La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento (100%) de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concorra una tasa de ocupación de mujeres inferior al 20 por ciento (20%) sobre el total de trabajadores a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y al propio trabajador afectado.

Si el trabajador cumple o hubiese cumplido la edad legal exigida para la jubilación, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de un mes, estará obligado a facilitar a la empresa, en el plazo de 15 días naturales, certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento (100%) de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

La presente Disposición Adicional se articula en base a la remisión normativa a la negociación colectiva, efectuada a través de la Disposición Adicional Decima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 28/2015, de 23 de octubre por lo que, si dicha norma sufriera cambios, o fuera objeto de derogación total o parcial se estará a lo dispuesto en dicha modificación y/o derogación y a lo establecido en su propio régimen transitorio.

#### **Artículo 43.- Jubilación parcial**

Se estará durante la vigencia del presente convenio colectivo a lo dispuesto en la legislación vigente en materia de seguridad social sobre la jubilación parcial.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del vigente Convenio Estatal, la regulación de la jubilación parcial es materia reservada y se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional 3.ª del Convenio Estatal.

Las partes firmantes de este convenio facilitarán la jubilación parcial, mediante contrato de relevo como elemento esencial para el rejuvenecimiento de las plantillas, mejora de la productividad, y creación de empleo estable.

A tal efecto y al amparo de lo dispuesto en el apartado 2 y siguientes del artículo 215 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (RDL 8/2015, de 30 de octubre), el artículo 12, apartados 6 y 7, del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes, los trabajadores a jornada completa podrán solicitar la jubilación parcial anticipada siempre que reúnan las condiciones generales exigidas legal y convencionalmente para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral emitido por la TGSS y un informe del INSS que acredite que reúne los requisitos para acceder a la jubilación parcial anticipada que serán adjuntados con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la misma, que deberá ser presentado con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación.

Además, será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.

La antigüedad mínima de la persona trabajadora en la empresa deberá de ser de al menos seis años inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa, cuando se cumplan los requisitos legales y convencionales aquí expuestos, vendrá obligada a tramitar la jubilación parcial siempre que se solicite en los supuestos de una reducción del 50%, o cuando la reducción solicitada sea del 75% y el centro de trabajo cuente con 275 o más trabajadores a fecha 28 de febrero de cada año.

#### **Condiciones comunes:**

En el supuesto que en el futuro se dicten leyes o reglamentos que supongan una alteración de la normativa vigente en materia de jubilación parcial tales como, el incremento de tipos de cotización en la Seguridad Social, se retrase la edad de Jubilación, se incremente el porcentaje de jornada a realizar por el relevista, y/o cualquier penalización en la modalidad de jubilación parcial, este artículo quedará en suspenso, convocando de inmediato a la Comisión negociadora que adaptará e incluirá las modificaciones que sean necesarias para adecuar este artículo a la Ley vigente en cada momento. Dicha suspensión no afectará a los acuerdos de ámbito inferior ya suscritos.

La obligación empresarial contenida en este artículo quedara limitada a una jubilación parcial por cada veinte trabajadores de plantilla que tenga la contrata. A estos efectos, se tendrán en cuenta y se computarán a todos los efectos, las jubilaciones parciales ya existentes en el momento de la publicación de este Convenio en el BORM.

La obligación empresarial surtirá efectos desde la publicación de este Convenio en el BORM y exclusivamente para las nuevas solicitudes.

La empresa fijará de acuerdo con el trabajador la acumulación de la jornada y horario del trabajador que pasa a la situación de jubilación parcial, siendo posible efectuarse en jornadas completas en periodos de determinados días en la semana, de semanas en el mes y de meses en el año, hasta la Jubilación total.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaja, liquidándose, en el último período mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes.

La relación laboral se extinguirá a la finalización de la jubilación parcial, momento en el que se producirá obligatoriamente la Jubilación total del trabajador.

Para el supuesto de que a fecha 28 de febrero de cada año la plantilla hubiera sufrido o variación respecto del año anterior pasando a encontrarse en un tramo distinto (ya sea el de 50% o el de 75% de reducción de jornada), computarán y se respetarán las jubilaciones parciales ya realizadas bajo las condiciones anteriores a efectos del límite de un jubilado en plantilla por cada veinte trabajadores.

II.- Se procede por parte del Secretario de Actas a la redacción de la presente acta que es firmada por los integrantes de la comisión negociadora que lo aprobaron y firmaron según el acta final como expresión de la plena aceptación y conformidad con su contenido donde se recoge la nueva redacción de los artículos reseñados en la resolución arriba indicada; asimismo se procede a la elaboración de un nuevo texto articulado del convenio colectivo por parte del Secretario de Actas, quedando facultado para su presentación en el Registro de Convenios

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 12:30 horas y en prueba de conformidad firman los arriba reseñados.

#### **Artículo 44.- Capacidad disminuida por accidente laboral**

Los trabajadores de cincuenta y nueve o más años o los que hayan sufrido una disminución física por accidente laboral que no sea invalidante, podrán solicitar puestos de trabajo más acordes con sus aptitudes físicas. En estos casos, percibirán el salario correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

### **Capítulo VII.- Estabilidad en el empleo, contratación, condiciones generales de ingreso al trabajo y ascensos**

#### **Artículo 45.- Estabilidad en el empleo y subrogación del personal**

En materia de estabilidad en el empleo y subrogación de personal, dado que es un elemento reservado según el artículo 5 a la negociación colectiva del convenio general del sector se estará a lo establecido en el Capítulo IX, artículo 49 del convenio nacional

#### **Artículo 46.- Contratación y empleo**

En materia de contratación, dado que es un elemento reservado según el artículo 5 a la negociación colectiva del convenio general del sector se estará a lo establecido en los artículos 18 y 19 del convenio nacional que regulan:

- Contratación
- Modalidades contractuales

En materia de contratación, se estará en cada momento durante la vigencia del convenio colectivo a lo dispuesto en la legislación general de aplicación en dicha materia.

Las plazas vacantes definitivas, fijas de plantilla, serán ocupadas preferentemente por el personal contratado como fijo discontinuo, fijo a tiempo parcial o temporalmente.

#### **Artículo 47.- Condiciones de ingreso al trabajo**

En materia de condiciones de ingreso al trabajo, dado que es un elemento reservado según el artículo 5 a la negociación colectiva del convenio general del sector se estará a lo establecido en los artículos 16 y 17 del convenio nacional que regulan:

- Ingreso al trabajo
- Pruebas de aptitud

#### **Artículo 48.- Ascensos**

En materia de promoción y ascensos que es un elemento reservado según el artículo 5 a la negociación colectiva del convenio general del sector se estará a lo establecido en el artículo 28 del convenio nacional.

Y además se incluye que los trabajadores podrán ascender de categoría profesional siempre que lo soliciten a la empresa a través del Comité de Empresa, delegados de personal o delegados de las centrales sindicales. En ningún caso las empresas podrán contratar personal para ocupar puestos de trabajo, cualificados o de superior categoría sin ponerlos en conocimientos del personal de plantilla.

Las empresas comunicarán, a través del Comité de Empresa o Delegados de Personal, las vacantes que se produzcan o los nuevos puestos que se creen.

En el caso de que sea la empresa la que proponga a un determinado trabajador por ocupar un puesto de trabajo de superior categoría, será el trabajador, el que tenga la opción de aceptar o rechazar dicha propuesta.

### **Capítulo VIII.- Accion Sindical**

#### **Artículo 49.- Representantes sindicales**

1.- Tendrán la consideración de representantes sindicales, dentro del seno de la empresa, los delegados de personal, los miembros de comités de empresa y los delegados de las secciones sindicales.

Para el ejercicio de los derechos sindicales en las empresas o centros de trabajo, cada sindicato podrá constituir su sección sindical, a tenor de lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 o siempre que tenga como mínimo un 10% de afiliados en relación con el número total de trabajadores de la empresa.

En las empresas con menos de seis trabajadores, podrán elegir un delegado de personal con independencia de lo que se establezca legalmente (sin crédito horario).

Todos los representantes sindicales disfrutarán, indistintamente, de las garantías sindicales establecidas legalmente para el ejercicio de sus funciones.

Los delegados de sección sindical, los delegados de personal y los miembros de comité de empresa dispondrán de un crédito horario mensual de hasta treinta **(30)** horas aquellas empresas, con una plantilla de hasta cien trabajadores y en aquellas empresas que tengan más de cien trabajadores los citados representantes de los trabajadores dispondrán de un crédito horario para actividades sindicales de cuarenta horas mensuales para el ejercicio de su cargo.

Las secciones sindicales legalmente constituidas, podrán pactar con su respectiva empresa, la creación de una bolsa de horas y sistema de gestión de la misma; sin que en ningún caso puedan exceder las establecidas anteriormente; pudiendo quedar liberado el delegado sindical de su prestación laboral, sin perjuicio de su remuneración todo ello con cargo al crédito horario acumulado."

La utilización indebida o no justificada del crédito horario sindical, para usos no relacionados con la actividad representativa para la que fue elegido el trabajador será considerada como falta muy grave

Los comités de Empresa y Delegados de Personal pactarán con sus respectivas empresas la acumulación de horas sin que en ningún caso sobrepasen las establecidas en el párrafo anterior pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

2.- Las funciones de los representantes sindicales serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Las empresas procederán, previa conformidad por escrito del trabajador al descuento de la cuota sindical sobre su salario a percibir mensualmente y a la correspondiente transferencia a una única cuenta bancaria por sindicato a indicación de éste por escrito.

Las horas sindicales que se realicen fuera de las horas de trabajo por las peculiaridades de esta actividad, serán disfrutadas de acuerdo con la empresa en descansos.

3.- Presuntas faltas muy graves del trabajador. En el caso de presunta comisión por parte del trabajador, de una falta tipificada como muy grave, la cual sea objeto de sanción de despido, los representantes legales de los trabajadores emitirán un informe, en el plazo de 48 horas a partir de la fecha de la notificación de la misma, sobre la presunta falta cometida. Dicho informe podrá ser emitido por cualquiera de las partes a los Órganos Jurisdiccionales correspondientes.

### **Capítulo IX.- Prevención de riesgos laborales**

#### **Artículo 50.- Ropa de trabajo, servicios de empresa**

**1.- Ropa de trabajo.** - La empresa pondrá a disposición de los trabajadores de nueva incorporación dos equipos de trabajo, uno de invierno y otro de verano, con prendas que serán adecuadas para la actividad que desarrolle el trabajador, y que cumplirá la normativa en materia de prevención de riesgos laborales (EPIS). Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio para todo el personal quedando excluidos el personal directivo, técnico y administrativo a quienes no se les entregará.

La empresa repondrá las prendas o calzado rotos o deteriorados al trabajador que así lo solicite, en el plazo mínimo de dos días laborales o máximo de cinco días laborales; estando obligado el trabajador a la devolución de la prenda o calzado anterior, en el momento de recibir la nueva.

Los equipos de trabajo a entregar constarán como mínimo de lo siguiente:

#### **Uniforme de invierno.**

- 2 pantalones.
- 2 prendas de abrigo.
- 2 camisas.
- 2 suéteres.
- 1 gorra.
- 1 par de guantes de abrigo.

#### **Uniforme de verano.**

- 2 pantalones.
- 2 camisas de manga corta.
- 1 gorra. (El uso de la gorra será opcional por parte del trabajador).

En los casos de contratación temporal de trabajadores sea cual sea la duración se dotará a éstos, por parte de la empresa, de la correspondiente uniformidad completa con la excepción de los refuerzos de verano de que podrá entregarse solo las prendas que integran el uniforme de verano si la contratación temporal es para el periodo de primavera o verano.

Aquellas empresas que contraten personal para prestación de su trabajo solo los fines de semana y festivos recibirán la mitad del número de prendas que sean dobles de las relacionadas más arriba.

**2.- Servicios de empresa.** - En cuanto a servicios en la empresa tales como taquillas, duchas, comedores, salas de estar, etc., se estará lo dispuesto en la reglamentación vigente.

#### **Artículo 51.- Prevención de riesgos laborales**

En materia de prevención de riesgos laborales, dado que es un elemento reservado según el artículo 5 a la negociación colectiva del convenio general del sector se estará a lo establecido en el artículos 64 del convenio nacional en el que como principio general especifica que la seguridad y la salud requieren de la colaboración activa de todo el personal de la empresa, que recibirá la formación adecuada para desarrollar sus tareas, con la participación de la representación legal de los trabajadores. A tenor de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, empresas y plantillas, considerarán y atenderán al cumplimiento y ejercicio de las materias que se especifican

- Derechos de participación y organización de la prevención.
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Evaluación de riesgos y planificación de actividades preventivas.
- Plan de prevención.
- Vigilancia de la salud.
- Equipos de protección
- Acoso psicológico, sexual, y por razón de sexo en el trabajo.
- El consumo de alcohol, drogas tóxicas y estupefacientes que repercutan en el trabajo.

#### **Artículo 52.- Comités de Seguridad y Salud.**

Se constituirán en todas las empresas y cuanto a su composición se estará a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre. En las empresas de menos de veinte trabajadores el delegado de personal asumirá las funciones de delegado de prevención.

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud, en todas las empresas y centros de trabajo, dispondrán del tiempo necesario, dentro de su jornada laboral, para el ejercicio de sus funciones, que deberá comprender de forma efectiva y habitual, la comprobación y revisión de las medidas de prevención en los centros de trabajo.

Todos los vehículos irán provistos de: Botiquín, agua potable, portátil y herramientas.

#### **Artículo 53.- Revisión médica**

Todos los años, se realizará por parte de un servicio especializado o por el servicio médico de empresa una revisión médica, dentro de la jornada laboral, a todos los trabajadores. Pudiendo renunciar expresamente por escrito el trabajador a la realización de la misma, comunicándoselo a la empresa.

El reconocimiento médico sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe 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 de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa; cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad; o en los acuerdos adoptados por los comités de seguridad y salud laboral o delegados de prevención en relación en este caso con aquellos trabajadores que para el desarrollo de su trabajo habitual utilizan vehículos del servicio.

En el caso de que fuera citado el trabajador por la empresa para pasar el reconocimiento médico, fuera de su jornada laboral, corresponderá a los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa la determinación de la compensación laboral o contraprestación económica derivada de dicha revisión fuera de su jornada laboral

La revisión consistirá como mínimo en:

- Pruebas visuales.
- Pruebas audio métricas.
- Auscultación cardio respiratoria.
- Analítica de sangre.
- Analítica de orina.

El resultado de dicho reconocimiento se le entregará de forma confidencial a cada trabajador.

#### **Artículo 54.- Protección individual**

Al personal afectado por este convenio se le hará entrega de sus correspondientes equipos de protección individual (EPIS) que deba utilizar con arreglo a lo establecido en la evaluación de riesgos laborales de su puesto de trabajo. Del mismo modo el trabajador deberá utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual, e informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo, que a su juicio pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora. Los equipos de protección individual serán repuestos siempre que sea necesario.

### **Capítulo X.- Organización del trabajo**

#### **Artículo 55.- Organización del trabajo**

1.- En caso de necesidad perentoria del servicio, debidamente justificada y que no haya podido preverse, las empresas podrán efectuar cambios de turno y de servicios durante un período máximo de dos días mediante turnos rotativos entre todos los trabajadores, dando cuenta al Comité de Empresa o Delegados de Personal. El comité de Empresa o Delegados de Personal podrán efectuar, si lo estiman conveniente, reclamación ante la Autoridad Laboral competente en caso de no encontrar justificación al cambio efectuado.

En caso de cambio de turno o de servicio por necesidades del mismo que pueda preverse con antelación, la empresa, antes de efectuarlo, debe exponer su criterio debidamente razonado al Comité de Empresa o Delegados de Personal, efectuando los referidos cambios de acuerdo con dichos representantes sindicales. En caso de disparidad de criterios, se plantearán las posibles

divergencias debidamente razonadas, a la Autoridad Laboral competente, quien resolverá. En los cambios que se refieran a los anteriores apartados, cuando cesen las causas que motivaron los mismos, cada trabajador volverá a su turno y puesto de trabajo habitual.

En ningún caso podrá cambiarse de turno, servicio o puesto de trabajo como consecuencia de una sanción y a no ser de conformidad con lo dispuesto en cuanto a procedimiento y reclamación en la legislación aplicables en esta materia.

2.- En caso de cambio de ruta de vehículos o de personal a las distintas rutas, las empresas, siempre que puedan preverlo con antelación, lo notificarán al Comité de Empresa antes de que se produzca el cambio, y caso de no poder preverlo lo notificarán al Comité de Empresa o Delegados de Personal al día siguiente de haberse producido el cambio. Trimestralmente las empresas facilitarán al Comité de Empresa o Delegados de Personal un informe de las toneladas recogidas en cada ruta y las distancias recorridas por los vehículos en las mismas.

Asimismo, el Comité de empresa elaborará un informe trimestral del incremento producido que tenga incidencia en el servicio, con expresión del número de horas extras, en caso de realizarlas. Dicho informe, elaborado por los representantes de los trabajadores, incluirá una propuesta de remodelación de las rutas o creación de nuevos puestos de trabajo que se entregará a la dirección de las empresas.

Las empresas con sus respectivos Comités de Empresa y Delegados de Personal estudiarán y adoptarán las medidas necesarias para garantizar la seguridad e integridad física de sus empleados, en el desempeño de su actividad laboral, recabando el auxilio, si fuere necesario de las fuerzas de orden público o formulando la correspondiente denuncia ante los órganos jurisdiccionales competentes.

## **Capítulo XI.- Clasificación profesional**

### **Artículo 56.- Definición de grupos profesionales**

En materia de clasificación del personal, dado que es un elemento reservado según el artículo 5 a la negociación colectiva del convenio general del sector se estará a lo establecido en los artículos 20 a 22 del convenio nacional que regulan:

- Clasificación profesional.
- Grupos profesionales.
  - ◊ Grupo de técnicos.
  - ◊ Grupo de mandos intermedios.
  - ◊ Grupo de administrativos.
  - ◊ Grupo de operarios.
- Definición de los grupos profesionales y de las funciones y/o especialidades profesionales integradas en los mismos.

Las Categorías profesionales reguladas específicamente en el convenio colectivo regional dentro del grupo profesional de mandos intermedios y en el de operarios, sin perjuicio de la existencia de otras

#### **GRUPO DE MANDOS INTERMEDIOS**

- Inspector de Distrito o Zona, de Recogida
- Inspector de Distrito o Zona, de Limpieza

- Técnico de nuevas tecnologías
- Técnico en Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral
- Encargado de Segunda/ Capataz/ Brigada de Recogida.
- Encargado de Segunda/ Capataz/ Brigada de Limpieza.

#### **GRUPO DE OPERARIOS**

- Conductor de Recogida. -
- Conductor de Limpieza.
- Conductor-maquinista de planta
- Conductor de planta de transferencia.
- Peón especialista de recogida.
- Peón especialista de limpieza
- Peones especialistas de planta de transferencia
- Peón de recogida
- Peón de limpieza
- Peón de planta
- Ayudante de Nuevas Tecnologías

#### **Definición de categorías profesionales al amparo del art. 22 del estatuto de los trabajadores, que no están definidas en el convenio general del sector**

##### **PEÓN ESPECIALISTA DE RECOGIDA**

Trabajador del grupo profesional de operarios que caracterizado por su bifuncionalidad es capaz de realizar indistintamente y según las necesidades del servicio cualquiera de los trabajos que a continuación se describen:

a) Labores típicas de peón propias de las actividades que se desempeñan en la recogida de RSU u otras actividades similares.

b) Y que además tiene a su cargo la conducción de máquinas y de vehículos propios del servicio de recogida, que requieran el permiso de conducir correspondiente al tipo B, excluidas las del tipo C.

Igualmente posee los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de labores de mantenimiento que no requieran elementos de taller cuidando especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento teniendo además a su cargo la limpieza de la maquinaria, herramientas y útiles de trabajo que maneje, dentro de la jornada de trabajo.

Se hace constar expresamente que el personal adscrito a esta categoría profesional percibirá un plus de carácter funcional, en la cuantía especificada en la tabla salarial ANEXO I, por doce pagas a lo largo de cada anualidad. Sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas establecidas en las empresas, donde rige el presente convenio en orden a la mayor cuantía de dicho plus.

##### **PEÓN ESPECIALISTA DE LIMPIEZA**

Trabajador del grupo profesional de operarios que caracterizado por su bifuncionalidad es capaz de realizar indistintamente y según las necesidades del servicio cualquiera de los trabajos que a continuación se describen:

a) Labores típicas de peón propias de las actividades que se desempeñan en la limpieza viaria, tales como barrido, repaso, baldeo manual de la vía pública u otras actividades similares.

b) Y que además tiene a su cargo la conducción de máquinas y de vehículos propios del servicio de limpieza, que requieran el permiso de conducir correspondiente al tipo B, excluidas las del tipo C. (no están incluidos dentro de esta categoría aquellos operarios que se les asigna un vehículo para efectuar el desplazamiento para la prestación de su trabajo en el lugar determinado por la empresa)

Igualmente posee los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de labores de mantenimiento que no requieran elementos de taller cuidando especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento teniendo además a su cargo la limpieza de la maquinaria, herramientas y útiles de trabajo que maneje, dentro de la jornada de trabajo.

Se hace constar expresamente que el personal adscrito a esta categoría profesional percibirá un plus de carácter funcional, en la cuantía especificada en la tabla salarial ANEXO I, por doce pagas a lo largo de cada anualidad. Sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas establecidas en las empresas, donde rige el presente convenio en orden a la mayor cuantía de dicho plus.

#### **TÉCNICO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS**

Equiparado en la tabla salarial a la categoría profesional de Conductor de Recogida es aquel trabajador del grupo profesional de mandos intermedios que estando en posesión como mínimo de la titulación de Formación Profesional de segundo grado en las ramas de Regulación y Control de automatismos; o mantenimiento de equipos industriales; o instalaciones eléctricas y automatismos, tiene mando directo sobre el personal operario o auxiliar, asumiendo la responsabilidad de la instalación, supervisión, control, mantenimiento y reparación de las instalaciones y automatismos de las zonas e instalaciones destinadas a contenedores soterrados con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

#### **TÉCNICO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL**

Equiparado en la tabla salarial a la categoría profesional de inspector de distrito de recogida es aquel trabajador del grupo profesional de mandos intermedios que estando en posesión la formación en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral (nivel superior master de 600 horas) lleva a cabo el estudio de las condiciones de trabajo, la aplicación de la evaluación de riesgos laborales y su continua actualización, documentación elaborada por el Comité de Seguridad y Salud, investigación de accidentes e incidentes, entrevistas con trabajadores para constatar sus conocimientos en materia de prevención de los riesgos en el trabajo, elaboración del material informativo a disposición de los trabajadores, instrucciones, procedimientos, charlas formativas, control y supervisión de las instalaciones, vehículos para el cumplimiento efectivo de las normas de prevención de riesgos laborales, etc..

#### **AYUDANTE DE NUEVAS TECNOLOGÍAS**

Equiparado en la tabla salarial a la categoría profesional de Peón de Recogida, es aquel trabajador del grupo profesional de operarios, que, teniendo

conocimientos básicos en mecánica, instalaciones eléctricas o automatismos relacionados con zonas destinadas a infraestructuras de contenedores soterrados, lleva a cabo dichos trabajos bajo la supervisión del Técnico correspondiente. Igualmente posee los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de labores de mantenimiento que no requieran elementos de taller teniendo además a su cargo la limpieza de la maquinaria, herramientas y útiles de trabajo que maneje, dentro de la jornada de trabajo.

#### **CONDUCTOR-MAQUINISTA DE PLANTA. -**

Trabajador del grupo de operarios que habitualmente se dedica a la conducción y manejo de la maquinaria incorporada en el vehículo, en concreto de:

- vehículos con pala
- vehículos con grúa
- vehículos con grúa tipo pulpo
- vehículos con bañera
- otros vehículos especiales dotados de ruedas o cadenas

Siendo en todo caso para su conducción y manejo necesario el carné como mínimo del tipo C; equiparado en la tabla salarial a la categoría de **Conductor de Limpieza**, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requiera elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce en la Planta esté en las debidas condiciones de funcionamiento. Se responsabilizará del mantenimiento y adecuada conservación del vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento del mismo.

**PEÓN ESPECIALISTA DE PLANTA DE TRANSFERENCIA** equiparado en la tabla salarial a la categoría de **peón especialista**. Trabajador del grupo profesional de operarios que caracterizado por su bifuncionalidad es capaz de realizar indistintamente y según las necesidades del servicio cualquiera de los trabajos que a continuación se describen:

a) Labores típicas de peón propias de las actividades que se desempeñan en la Planta de Transferencia u otras actividades similares.

b) Y que además tiene a su cargo la del manejo o conducción de máquinas y/o de vehículos propios del servicio de la Planta, que requieran el permiso de conducir correspondiente al tipo B, excluidas las del tipo C.

Igualmente posee los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de labores de mantenimiento que no requieran elementos de taller cuidando especialmente de que el vehículo o máquina que conduce o maneja se encuentre en las debidas condiciones de funcionamiento teniendo además a su cargo la limpieza de la maquinaria, herramientas y útiles de trabajo que maneje, dentro de la jornada de trabajo.

**CONDUCTOR DE PLANTA DE TRANSFERENCIA** equiparado en la tabla salarial a la categoría de **Conductor de Recogida**. Trabajador del grupo profesional de operarios en posesión del carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requiera elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce salga de la Planta en las debidas condiciones de funcionamiento. Tiene a su cargo la conducción y manejo de vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio de Planta de Transferencia. Se responsabilizará del mantenimiento y

adecuada conservación del vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

### **GESTOR DE OPERACIONES**

Trabajador del grupo profesional de mandos intermedios equiparado en la tabla salarial a la categoría de Encargado de Segunda/ Capataz/ Brigada de Recogida. que realiza tareas de complejidad media, cuyos trabajos dirige, vigila, encargándose de la gestión de las operaciones desarrolladas en el mismo.

## **Capítulo XII.- Faltas y sanciones**

### **Artículo 57.- Facultad sancionadora**

El personal podrá ser sancionado por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

### **Artículo 58.- Graduación de las faltas**

Las faltas cometidas por el personal al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su Importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

### **Artículo 59.- Faltas leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.
3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbará el trabajo del resto de miembros del personal, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.
6. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
10. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
11. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

12. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.

13. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.

14. Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.

15. Cualquier otra de semejante naturaleza.

#### **Artículo 60.- Faltas graves**

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.

2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.

3. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.

4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.

6. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio miembro de la plantilla o a sus compañeros.

7. Dormir durante la jornada de trabajo.

8. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen del personal del servicio o de la empresa.

9. Falta notoria de respeto o consideración al público.

10. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.

11. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.

12. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.

13. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.

14. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.

15. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero/a o a un subordinado.

16. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suba personal no autorizado, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.

17. Aconsejar o incitar al personal a que incumpla su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

18. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

19. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.

20. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.

21. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.

22. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

23. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el integrante de la plantilla tenga a su cargo dicha conservación.

24. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.

25. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.

26. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

27. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.

28. El Incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

29. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.

30. Alegar motivos falsos para obtener anticipos.

31. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.

32 La negativa a someterse a las pruebas de alcoholemia o test de drogas y estupefacientes

33. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

#### **Artículo 61.- Faltas muy graves**

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

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante un año.

2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.

4. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta y, en todo caso, las de duración superior a seis años.

5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.

6. Fumar en lugares prohibidos, peligrosos o inflamables.

7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de su personal o de las representaciones sindicales.

8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

9. El incumplimiento de lo establecido en este Convenio en materia de discreción profesional.

10. La competencia desleal.

11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

13. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños a la empresa.

14. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

16. La desobediencia continuada o persistente.

17. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.

18. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.

20. La incitación al personal para que incumpla sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

21. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.

22. Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.

23. Alegar motivos falsos para obtener licencias o permisos de trabajo contemplados en este convenio colectivo o en la legislación general.

24. La simulación de enfermedad o accidente de trabajo

25. Desarrollo de actuaciones o actividades durante la situación de baja laboral que impidan, dificulten o retrasen la recuperación del trabajador

26. La utilización indebida o no justificada del crédito horario sindical, para usos no relacionados con la actividad representativa

27. La conducción de un vehículo del servicio bajo influencia de bebidas alcohólicas, drogas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas en cualquier grado

28. Las faltas de semejante naturaleza.

#### **Artículo 62.- Sanciones aplicación y prescripción de las infracciones y faltas**

Dada que es una materia reservada según el artículo 5 a la negociación colectiva del convenio general del sector se estará a lo establecido en los artículos 55 y 56 del convenio nacional que disponen lo siguiente:

Las faltas leves serán sancionadas con:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

Las faltas graves serán sancionadas con

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

Las faltas muy graves serán sancionadas con

- Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
- Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en el resto de la plantilla y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves al personal que ostente la condición de representante legal o sindical, le será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de los integrantes de la plantilla las sanciones que se les impongan.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves al personal afiliado a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical si lo hubiere.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al personal sancionado, salvo la amonestación verbal.

El citado escrito contendrá al menos: El nombre del trabajador, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

#### **Disposición adicional primera.- Formación continua**

Las empresas del sector y los representantes de los trabajadores acordarán en su ámbito, el establecimiento de planes de formación continua que se incluirán en el Plan Nacional de Formación (FORCEM).

#### **Disposición adicional segunda.- Exteriorización de compromisos**

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo deberán haber exteriorizado los compromisos actualmente vigentes en el texto articulado del convenio colectivo contemplados en el artículo 33.c referente a prestaciones por muerte, invalidez permanente total o absoluta y gran invalidez derivadas de accidente de trabajo y las prestaciones por muerte natural de trabajadores.

No existe obligación de exteriorizar los compromisos económicos previstos en el vigente convenio colectivo previstos en los artículos siguientes: artículo 35 ayuda por discapacidad de familiar a cargo. -artículo 36 ayuda estudios.

|                                        |          |             | TABLA SALARIAL PARA EL<br>AÑO 2024 |             |             |             |             |        |                 |                   |
|----------------------------------------|----------|-------------|------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------|-----------------|-------------------|
|                                        | S.BASE   | TOX/PEN/PEL | EX<br>MARZO                        | EX<br>JUNIO | EX<br>SEPT. | EX<br>NAVID | EX<br>ENERO | P.R.D. | PLUS<br>TRANSP. | TOTAL<br>AÑO 2024 |
| PEON RECOGIDA                          | 1.286,07 | 385,82      | 1.827,87                           | 1.827,87    | 1.827,87    | 1.827,87    | 1200,65     | 155,98 | 66,84           | 31.248,67         |
| PEON LIMPIEZA, GUARDA Y<br>CONTROLADOR | 1.286,07 | 385,82      | 1.705,54                           | 1.705,54    | 1.705,54    | 1.705,54    | 1149,55     | 33,65  | 66,84           | 29.240,29         |
| PEON ESPECIALISTA Y<br>LAVACOCHEs      | 1.288,16 | 386,45      | 1.708,26                           | 1.708,26    | 1.708,26    | 1.708,26    | 1150,71     | 33,65  | 66,84           | 29.284,92         |
| CONDUCTOR REC. MECANICO<br>Y ELECTRIC. | 1.356,32 | 406,90      | 2.029,36                           | 2.029,36    | 2.029,36    | 2.029,36    | 1284,79     | 266,14 | 66,84           | 34.556,57         |
| CONDUCTOR LIMPIEZA Y<br>AYUD. MECANICO | 1.356,32 | 406,90      | 1.887,61                           | 1.887,61    | 1.887,61    | 1.887,61    | 1225,72     | 124,39 | 66,84           | 32.229,50         |
| ENCARGADO BRIGADA DE<br>RECOGIDA       | 1.419,35 | 425,81      | 2.105,74                           | 2.105,74    | 2.105,74    | 2.105,74    | 1316,69     | 260,58 | 66,84           | 35.810,53         |
| ENCARGADO BRIGADA DE<br>LIMPIEZA       | 1.419,35 | 425,81      | 1.963,73                           | 1.963,73    | 1.963,73    | 1.963,73    | 1257,38     | 118,57 | 66,84           | 33.479,06         |
| INSPECTOR DISTRITO DE<br>RECOGIDA      | 1.473,75 | 442,13      | 2.171,40                           | 2.171,40    | 2.171,40    | 2.171,40    | 1344,09     | 255,52 | 66,84           | 36.888,49         |
| INSPECTOR DISTRITO DE<br>LIMPIEZA      | 1.473,75 | 442,13      | 2.029,52                           | 2.029,52    | 2.029,52    | 2.029,52    | 1284,87     | 113,64 | 66,84           | 34.559,19         |
| AUXILIAR ADMON. Y<br>TELEFONISTA       | 1.286,61 | 385,98      | 1.696,92                           | 1.696,92    | 1.696,92    | 1.696,92    | 1148,44     | 24,33  | 74,61           | 29.194,53         |
| OFICIAL ADMON. 2ª Y<br>ALMACENERO      | 1.513,63 | 454,09      | 2.003,32                           | 2.003,32    | 2.003,32    | 2.003,32    | 1296,08     | 35,60  | 137,51          | 34.999,30         |
| OFICIAL ADMON. 1ª                      | 1.690,21 | 507,06      | 2.232,61                           | 2.232,61    | 2.232,61    | 2.232,61    | 1389,68     | 35,34  | 130,72          | 38.680,13         |
| JEFE ADMON. 2ª Y JEFE DE<br>TALLER     | 1.733,09 | 519,93      | 2.288,11                           | 2.288,11    | 2.288,11    | 2.288,11    | 1411,58     | 35,09  | 126,70          | 39.541,69         |
| JEFE ADMON. 1ª Y A.T.S.                | 1.866,97 | 560,09      | 2.461,10                           | 2.461,10    | 2.461,10    | 2.461,10    | 1480,30     | 34,04  | 113,92          | 42.224,96         |
| MEDICO DE EMPRESA                      | 2.017,60 | 605,28      | 2.652,65                           | 2.652,65    | 2.652,65    | 2.652,65    | 1555,31     | 29,77  | 99,58           | 45.192,67         |
| SUBDIRECTOR                            | 2.173,67 | 652,10      | 2.854,36                           | 2.854,36    | 2.854,36    | 2.854,36    | 1634,90     | 28,59  | 84,75           | 48.321,68         |



|                                               |          |        |          |          |          |          |         |       |       |           |
|-----------------------------------------------|----------|--------|----------|----------|----------|----------|---------|-------|-------|-----------|
| DIRECTOR                                      | 2.397,88 | 719,36 | 3.144,17 | 3.144,17 | 3.144,17 | 3.144,17 | 1749,22 | 26,93 | 63,43 | 52.817,16 |
| <b>OTROS CONCEPTOS SALARIALES</b>             |          |        |          |          |          |          |         |       |       |           |
| RETENES FINES DE SEMANA (ART. 6)              | 88,51    |        |          |          |          |          |         |       |       |           |
| PLUS DE FESTIVIDAD (ART. 21)                  | 169,57   |        |          |          |          |          |         |       |       |           |
| PLUS FUNCIONAL DE PLANTA (ART. 21)            | 265,01   |        |          |          |          |          |         |       |       |           |
| PLUS FUNCIONAL DE RESPONSABILIDAD (ART.21)    | 232,47   |        |          |          |          |          |         |       |       |           |
| PLUS FUNCIONAL DE COLECTOR (ART. 21)          | 180,16   |        |          |          |          |          |         |       |       |           |
| DIETA (ART. 24)                               | 41,45    |        |          |          |          |          |         |       |       |           |
| KILOMETRAJE (ART.24)                          | 0,47     |        |          |          |          |          |         |       |       |           |
| AYUDA SOCIAL V.G. (ART. 31)                   | 100,00   |        |          |          |          |          |         |       |       |           |
| PLUS FUNCIONAL PEON ESPEC. RECOGIDA (ART.50)  | 57,52    |        |          |          |          |          |         |       |       |           |
| PLUS FUNCIONAL PEON ESPEC. LIMPIEZA (ART. 50) | 57,52    |        |          |          |          |          |         |       |       |           |
| <b>PRESTACIONES NO SALARIALES</b>             |          |        |          |          |          |          |         |       |       |           |
| GRATIFICACION MATRIMONIO (ART. 8)             | 672,72   |        |          |          |          |          |         |       |       |           |
| AYUDA POR DISCAPACITADOS A CARGO (ART. 33)    | 119,25   |        |          |          |          |          |         |       |       |           |
| AYUDA DE ESTUDIOS (ART. 34)                   | 76,08    |        |          |          |          |          |         |       |       |           |

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Medio Ambiente, Universidades, Investigación  
y Mar Menor

**600 Resolución de la Dirección General de Industria, Energía y Minas en el expediente de expropiación forzosa sobre la instalación sobre el proyecto denominado "Proyecto Corvera de 40 MWP, línea aérea de alta tensión 132 Kv y subestación transformadora 30/132 Kv", término municipal de Murcia, Expte. 4C24EX000013.**

Con fecha 2 de febrero de 2024 (B.O.R.M. n.º 60 de 12/03/2024) se ha dictado Resolución por la Dirección General de Energía y Actividad Industrial y Minera por la que se autoriza el "Proyecto Corvera de 40 MWP, línea aérea de alta tensión 132 Kv y subestación transformadora 30/132 Kv", situada en el término municipal de Murcia (4E19ATE14197).

Dicho reconocimiento, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 56.1 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, lleva consigo la necesidad de ocupación de los bienes o adquisición de los derechos afectados por la obra proyectada, e implicará la urgente ocupación de los mismos a los efectos del art. 52 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954.

A petición de la empresa beneficiaria, Utunanna S.L., con C.I.F. B87871513, que ha justificado haber intentado sin éxito la adquisición amistosa, procede iniciar el expediente expropiatorio, siguiendo los trámites previstos en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa

**Primero.-** Fijar para el levantamiento de Actas Previas a la Ocupación de las fincas, según el orden que figura en el Anexo a la presente Resolución y en el tablón de edictos del citado Ayuntamiento,

El próximo día 31 de marzo de 2025 en el Salón de Actos del Centro de Formación y Empleo, sito en Avda. Primero de Mayo, s/n Recinto Ferial La Fica de Murcia, a partir de las 8.30 horas.

**Segundo.- Citar individualmente a cada interesado en este expediente.**

Tercero.- La presente Resolución será publicada en el BORM, así como en dos de los diarios de mayor difusión y, además, comunicada al Ayuntamiento en cuyo término radiquen los bienes o derechos objeto de la expropiación, para su exposición en el tablón de anuncios. Asimismo, de conformidad con lo previsto en el artículo 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se publicará en el Boletín Oficial del Estado, a los efectos de notificación a titulares desconocidos, o cuyo domicilio no conste en el expediente o, en su caso, habiéndose intentado ésta, no se haya podido practicar.

Todos los interesados así como las personas que sean titulares de cualquier clase de derechos o intereses sobre los bienes afectados, deberán acudir personalmente o representados por persona debidamente autorizada, aportando los documentos acreditativos de su propiedad o derecho, así como el último recibo del Impuesto Sobre Bienes Inmuebles, pudiéndose acompañar, a su costa, de sus Peritos y un Notario si lo estiman oportuno.

Contra esta Resolución, por ser un acto de trámite, no cabe interponer recurso administrativo. No obstante, los interesados podrán alegar cuanto estimen oportuno para su consideración en la resolución que ponga fin al procedimiento.

Murcia, a 4 de febrero de 2025.—El Consejero de Medio Ambiente, Universidades, Investigación y Mar Menor, P.D. el Director General de Industria, Energía y Minas (Orden de delegación de 5 de febrero de 2024, BORM del 13 de febrero de 2024 número 36), Federico Miralles Pérez.

## ANEXO

## Ayuntamiento de Murcia día 31/03/2025

| Finca<br>n.º | Titular                                                                                                            | Pol./Parc.<br>Datos Catastrales | Fecha     | Hora  |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-----------|-------|
| 5            | Juan Pedreño Saura                                                                                                 | 66/97                           | 31/3/2025 | 8:30  |
| 6            | Ayuntamiento de Murcia                                                                                             | 1482001XG6818S                  | 31/3/2025 | 8:45  |
| 9            | Corvera Golf & Country Club S.L.                                                                                   | 165/35                          | 31/3/2025 | 8:55  |
| 11           | Corvera Golf & Country Club S.L.                                                                                   | 165/31                          | 31/3/2025 | 8:55  |
| 15           | Corvera Golf & Services S.L.                                                                                       | 1588802XG6818N                  | 31/3/2025 | 8:55  |
| 10           | Arquitectura Vanguardia Shirokuro SL.                                                                              | 165/34                          | 31/3/2025 | 10:00 |
| 19           | Herederos de Juan Torres Baños                                                                                     | 165/105                         | 31/3/2025 | 10:25 |
| 20           | Herederos de Antonia Bernabé García<br>Herederos de Juan Torres Baños                                              | 165/104                         | 31/3/2025 | 10:40 |
| 21           | María Dolores Moreno Caride                                                                                        | 165/6                           | 31/3/2025 | 11:05 |
| 22           | Ana María Tovar Clemente<br>Juan Reyes Clemente Tovar<br>Ana Belén Clemente Tovar<br>Nicasio Javier Clemente Tovar | 165/7                           | 31/3/2025 | 11:30 |
| 28           | Estructuras Esjosa SL.                                                                                             | 164/178                         | 31/3/2025 | 11:50 |
| 30           | Herederos de José Solano Clemente                                                                                  | 164/158                         | 31/3/2025 | 12:10 |
| 31           | Juan José Solano Saura                                                                                             | 164/157                         | 31/3/2025 | 12:20 |
| 36           | Francisco Paredes León CB                                                                                          | 164/160                         | 31/3/2025 | 12:40 |
| 37           | Herederos de Francisco Castellar Cobacho                                                                           | 164/162                         | 31/3/2025 | 13:00 |
| 38           | Herederos de Diego Tortosa López                                                                                   | 164/281                         | 31/3/2025 | 13:20 |
| 40           | Eléctrica Corvera SL.                                                                                              | 164/297                         | 31/3/2025 | 13:35 |

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

#### Consejería de Educación y Formación Profesional

**601      Orden 31 de enero de 2025 de la Consejería de Educación y Formación Profesional por la que se regula el Programa Regional de Prevención e Intervención en Absentismo Escolar y Reducción del Abandono Educativo Temprano en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (PRAE).**

La Constitución Española establece en su artículo 27, el derecho a la educación como uno de los pilares básicos de nuestro sistema educativo y de nuestro sistema social, encomendando a los poderes públicos que promuevan las condiciones necesarias y eliminen los obstáculos precisos para que este derecho sea disfrutado en condiciones de igualdad por todos los ciudadanos. En este sentido, la Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989 y ratificada por España el 30 de noviembre de 1990, en su artículo 28.1, apartado e), determina que los gobiernos deberán adoptar medidas para fomentar la asistencia regular a las escuelas y reducir las tasas de deserción escolar.

El Consejo de la Unión Europea configura en la Resolución 2021/C/66/01 un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación con miras al Espacio Europeo de Educación 2021-2030. Un marco normativo de referencia en el que se insta a todos los Estados miembros a la reducción del abandono educativo temprano por debajo del 9% antes de 2030.

Asimismo, el Consejo Europeo señala en las conclusiones sobre la reducción del abandono escolar prematuro y el fomento del rendimiento educativo, la relación existente entre el abandono escolar prematuro y el absentismo escolar. Considerando el absentismo escolar como uno de los factores principales que predicen el abandono educativo temprano.

En estas conclusiones, el Consejo declara la complejidad y la dimensión polifacética de ambos fenómenos, el absentismo y el abandono educativo temprano, asegurando que requieren un enfoque pluridimensional para abordar de manera adecuada sus diversas causas. Muchos de sus desencadenantes están vinculados a los efectos de factores sociales más amplios y externos al sistema educativo pues, el absentismo escolar y el abandono educativo temprano suelen ser a menudo el resultado de una combinación de factores personales, sociales, económicos, educativos y familiares, estrechamente ligados que conducen a un cúmulo de desventajas y dificultades.

Esta preocupación internacional y europea por el fenómeno del abandono educativo temprano es manifiesta en el ámbito nacional en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, reconociendo en su preámbulo que tras haber conseguido que todos los jóvenes estén escolarizados hasta los dieciséis años de edad, el objetivo consiste ahora en mejorar los resultados generales y en reducir las todavía elevadas tasas de terminación de la educación básica sin titulación y de abandono temprano de los estudios, estableciendo para ello

que las administraciones educativas podrán colaborar con otras administraciones, instituciones o asociaciones, para la promoción del éxito educativo y la prevención del abandono escolar temprano.

En este sentido, la citada Ley establece en el artículo 1, apartado p), como uno de los principios de la educación, la cooperación y colaboración de las Administraciones educativas con las Corporaciones locales en la planificación e implementación de la política educativa. Asimismo, dispone en el artículo 8 que las Administraciones educativas y las Corporaciones locales coordinarán sus actuaciones, cada una en el ámbito de sus competencias, para lograr una mayor eficacia de los recursos destinados a la educación y contribuir a los fines establecidos en la Ley.

La educación promueve la formación integral de la persona y contribuye directamente al desarrollo de la sociedad de la que forma parte, de manera especial, mediante su actuación como ciudadanos responsables, críticos, libres e iguales. Esta función social compromete a las Administraciones Públicas a sumar esfuerzos y compromisos para hacer efectivo el ejercicio de este derecho y remover, de forma compartida, aquellas circunstancias que, como el absentismo y el abandono escolar, lo dificultan.

Haciendo propio este marco legislativo europeo y nacional, la Ley 3/1995, de 21 de marzo, de la infancia de la Región de Murcia establece en su artículo 10 que en materia de educación todo niño tiene derecho a una educación, conforme a lo establecido en la Constitución y en la normativa vigente, y a recibir una formación integral. Para ello, la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia colaborará con las administraciones locales y educativas en la adopción de medidas para fomentar la asistencia regular a la escuela y evitar las causas que producen el absentismo y el abandono precoz de la misma.

El Decreto 359/2009, de 30 de octubre, por el que se establece y regula la respuesta educativa a la diversidad del alumnado en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, establece en su artículo 25, que la Administración educativa asegurará el acceso y la permanencia durante las etapas obligatorias del alumnado y procurará el máximo aprovechamiento y la promoción del mismo, de cara a la continuidad en el sistema educativo y completa formación, correspondiendo a la Consejería con competencias en educación desarrollar planes, programas y medidas de acción positiva que promuevan la continuidad del alumnado en el sistema educativo y faciliten la prevención, control y seguimiento del absentismo y abandono escolar temprano, directamente o en colaboración con otras administraciones.

El absentismo escolar y el abandono educativo temprano siempre ha sido una preocupación compartida por todas las administraciones de la Región de Murcia con responsabilidad en estas materias. La Región de Murcia ha destinado numerosos esfuerzos, recursos humanos y económicos para abordar el absentismo y el abandono escolar temprano desde sus múltiples causas.

Así, en 2012, la Consejería de Educación, Formación y Empleo elaboró el primer Programa Regional de Prevención, Seguimiento y Control del Absentismo Escolar y Reducción del Abandono Escolar (Programa PRAE), teniendo por finalidad disminuir el absentismo y reducir los índices de abandono del sistema educativo, así como favorecer la integración del alumnado en el sistema educativo, propiciar el éxito escolar y la culminación de los estudios, disminuyendo los índices de fracaso escolar y de bajo rendimiento académico.

La necesidad de adaptar las actuaciones para la prevención e intervención en absentismo escolar y la reducción del abandono educativo temprano a la cambiante realidad social, así como la revisión del protocolo establecido, persiguiendo mayor diligencia en su ejecución, hacen aconsejable una actualización del Programa PRAE. Así pues, corresponde ahora adecuar a los nuevos tiempos las actuaciones implementadas desde las diversas instituciones, sistematizar un protocolo de actuación ante el absentismo escolar más ágil, eficaz y operativo para todos los agentes implicados, así como ampliar el programa con nuevas actuaciones que incidan en la reducción del abandono educativo temprano.

La presente orden cumple con los principios de buena regulación que recoge el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

De este modo, esta orden se ajusta a las exigencias de los principios de necesidad y de eficacia, tratándose de una norma necesaria para reducir las tasas de abandono escolar prematuro en la Región de Murcia hasta aproximarse a los objetivos de la UE en 2030.

De acuerdo con el principio de proporcionalidad, la norma contiene la regulación imprescindible para establecer un protocolo de intervención ante el absentismo escolar común a todos los centros educativos y un protocolo de derivación entre las administraciones con competencias en la materia. El cumplimiento de estos principios contribuye, además, a lograr un ordenamiento autonómico sólido y coherente que garantiza los principios de seguridad jurídica. Asimismo, se cumple con el principio de eficiencia, evitando cargas innecesarias y accesorias, pues no se crean nuevos órganos administrativos ni supone un incremento de las cargas administrativas. Esta norma resulta coherente con el ordenamiento jurídico, generando un marco normativo estable, integrado y claro para la prevención e intervención en absentismo escolar y reducción del abandono educativo temprano. También cumple con el principio de transparencia, al identificar claramente su propósito y posibilitar, en el desarrollo de su procedimiento de elaboración, la participación activa de los potenciales destinatarios mediante la realización del trámite de audiencia e información pública, y a través de la publicación de la orden y los documentos de su proceso de elaboración en el Portal de Transparencia de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

En el proceso de elaboración de esta orden, se ha tenido en cuenta el dictamen emitido por el Consejo Escolar de la Región de Murcia.

En virtud de lo expuesto, a propuesta de la Dirección General de Atención a la Diversidad, y de conformidad con la competencia otorgada según lo dispuesto en el artículo 16.2, d) de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia,

### **Dispongo:**

### **Capítulo I**

#### **Disposiciones generales**

#### **Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.**

1. Esta Orden tiene por objeto regular el programa de prevención e intervención en absentismo escolar y reducción del abandono educativo temprano (en adelante, PRAE) en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

2. La presente orden será de aplicación en los centros educativos sostenidos con fondos públicos que impartan enseñanzas no universitarias dependientes de la Consejería con competencias en educación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

#### **Artículo 2. Destinatarios.**

1. Es destinatario del PRAE el alumnado que curse las enseñanzas de la educación primaria, educación secundaria obligatoria, formación profesional básica, de grado medio, o bachillerato.

2. Asimismo es destinatario del programa respecto al carácter preventivo del mismo, el alumnado de la educación infantil.

3. También es destinatario de la presente orden el alumnado desescolarizado que se encuentre en edad de enseñanza obligatoria, así como los jóvenes menores de 24 años que no continúan una formación de nivel superior más allá de la titulación básica.

#### **Artículo 3. Definiciones.**

1. A efectos de lo dispuesto en esta orden, serán de aplicación las siguientes definiciones:

a) Absentismo escolar: Ausencia del alumno en el centro educativo sin una justificación válida, ya sea con el consentimiento o facilitación de la familia o por decisión del propio alumno.

b) Desescolarización: Situación en la que se encuentran los menores de 16 años que, debiendo cursar la educación básica obligatoria, no han formalizado matrícula en un centro educativo.

c) Abandono educativo temprano: Situación de los jóvenes menores de 24 años que, habiendo obtenido la titulación básica, no continúan formación de nivel superior como el bachillerato o la formación profesional de grado medio o de grado superior.

2. En relación a la definición de absentismo escolar, se establecen los siguientes indicadores porcentuales:

a) Absentismo acumulado: Porcentaje de faltas injustificadas de un alumno contabilizadas en un periodo de tiempo determinado.

b) Índice de absentismo: Porcentaje total de faltas injustificadas en un curso, ciclo, o etapa contabilizadas en un periodo de tiempo determinado.

3. Los porcentajes en los que se cuantifica la falta de asistencia injustificada del alumno a las sesiones de clase se entienden con carácter global, independientemente de la referencia a áreas, asignaturas, ámbitos o módulos formativos, materias, tiempo de duración de la sesión y otras situaciones análogas.

4. No obstante, los porcentajes de faltas de asistencia injustificadas del alumno a clase tendrán valor estadístico a los efectos del tratamiento de la información, sin que ese valor sea el único para que se realicen las medidas y actuaciones en el marco del PRAE.

### **Capítulo II**

#### **El Programa de Prevención e Intervención en Absentismo Escolar y Reducción del Abandono Educativo Temprano (PRAE)**

##### **Artículo 4. Finalidad y objetivos.**

1. La finalidad del PRAE es garantizar el derecho a la educación de todo el alumnado, previniendo y detectando el absentismo desde las edades más

tempranas, interviniendo en la edad de escolarización obligatoria, así como en las causas que lo generan, estableciendo para ello el protocolo de actuación en los centros educativos y entre éstos y las instituciones con competencias en la materia, así como reducir el abandono educativo temprano promoviendo la titulación básica y la continuidad en el sistema educativo del alumnado.

2. Son objetivos del programa los siguientes:

2.2.1. Objetivos preventivos:

a) Garantizar el derecho a la educación de todo el alumnado en edad de escolarización obligatoria.

b) Favorecer la continuidad y regularidad de la escolarización, previniendo la aparición del absentismo escolar y el abandono educativo temprano.

c) Trabajar coordinadamente con las distintas instituciones implicadas en la prevención e intervención en la desescolarización y el absentismo y en la reducción del abandono escolar temprano.

d) Fomentar el trabajo en red entre las instituciones implicadas en materia de absentismo y abandono educativo temprano, que permitan una intervención coordinada y ágil.

e) Sensibilizar y formar a las familias sobre la importancia de la regularidad en la asistencia escolar y su papel en el éxito educativo del alumnado.

2.2.2. Objetivos de intervención:

a) Asegurar la asistencia regular al centro educativo de todo el alumnado escolarizado, realizando actuaciones de prevención que permitan resolver con inmediatez las situaciones de absentismo escolar y abandono escolar temprano.

b) Proporcionar un protocolo de intervención ante el absentismo escolar común a todos los centros educativos y un protocolo de derivación entre las administraciones con competencias en la materia.

c) Promover la continuidad del alumnado en el sistema educativo, evitando el abandono escolar temprano y promoviendo la mejorar el éxito escolar; así como la reincorporación de los jóvenes que abandonaron el sistema educativo, favoreciendo su inclusión social y laboral.

#### **Artículo 5. Ejecución, gestión y evaluación del programa.**

1. Corresponde a la Dirección General con competencias en atención a la diversidad el desarrollo de lo dispuesto en la presente orden, realizando para ello las resoluciones e instrucciones que sean necesarias para su efectiva aplicación, las características específicas del programa, las implicaciones de su puesta en funcionamiento, el protocolo a seguir, así como la intervención sistemática y coordinada de los centros educativos y de las instituciones implicadas.

2. Compete al Servicio de Atención a la Diversidad la administración y gestión de las actuaciones, procedimientos y protocolos que se realicen para la aplicación de la presente orden y las normas que lo desarrollen. Así mismo, le corresponde la presidencia de la comisión técnica de la Mesa regional de absentismo y abandono educativo temprano.

3. Corresponde a los equipos directivos de los centros educativos elaborar un Plan de Prevención del Absentismo y Abandono Escolar que formará parte de la programación general anual, así como su implementación con eficacia y eficiencia. El citado plan incluirá, al menos, el análisis del absentismo escolar del centro, los objetivos que se persiguen, las actuaciones para la prevención

e intervención en absentismo escolar y reducción del abandono educativo temprano, y la evaluación del plan. Los equipos directivos velarán por que las actuaciones incluidas en el plan se efectúen conforme a la normativa vigente, así como la aplicación diligente del protocolo establecido.

4. La inspección de educación, en el ejercicio de sus funciones, asesorará y supervisará el desarrollo del PRAE en los centros educativos, conforme a lo regulado en la presente orden y las normas que lo desarrollen.

#### **Artículo 6. El Observatorio del Absentismo Escolar y Abandono Educativo Temprano.**

1. El Observatorio del Absentismo Escolar y Abandono Educativo Temprano es el órgano permanente y específico de la Consejería con competencias en educación, que se constituye en el seno de la comisión técnica de la Mesa regional de absentismo y abandono escolar temprano.

2. El citado Observatorio tiene por finalidad conocer, gestionar, analizar y evaluar el absentismo escolar y abandono educativo temprano en los centros educativos, estando adscrito a la Dirección General con competencias en atención a la diversidad.

3. El Observatorio ejercerá las siguientes funciones:

a) Recoger la información y los datos sobre el absentismo y abandono escolar temprano en los centros educativos.

b) Analizar y evaluar la información recogida y proponer actuaciones relativas a la prevención e intervención del absentismo escolar y reducción del abandono educativo temprano en los centros educativos.

c) Recibir, gestionar y analizar los expedientes de absentismo escolar y elevarlos a la comisión técnica de la Mesa regional de absentismo escolar y abandono educativo temprano para su valoración.

d) Asesorar a los centros educativos sobre la implementación del PRAE y las normas que lo desarrollen.

e) Proponer formación del profesorado en materia de absentismo y abandono escolar temprano.

f) Proponer, de manera extraordinaria, actuaciones para el retorno educativo del alumnado ofreciendo una segunda oportunidad de incorporación al sistema educativo.

g) Elaborar la memoria anual del Observatorio.

h) Cuantas otras les sea asignada por el Consejero con competencias en educación.

### **Capítulo III**

#### **El absentismo escolar**

##### **Artículo 7. Niveles de absentismo escolar.**

Con objeto de realizar un diagnóstico y detección eficaz del absentismo, como paso previo para una intervención adecuada centrada en las necesidades y circunstancias del alumnado, se establecen los siguientes niveles de absentismo:

a) Absentismo leve: Absentismo selectivo de tipo puntual o intermitente que se manifiesta en forma de retrasos o faltas de asistencia injustificadas a determinadas horas de clase o días completos. El absentismo será considerado leve cuando el porcentaje de faltas de asistencia injustificadas sea igual al 10% de las sesiones mensuales de clase.

b) Absentismo moderado: Absentismo que comienza a cronificarse, donde las faltas de asistencia injustificadas se convierten en algo habitual y aceptado como normal en la vida escolar. El absentismo será considerado moderado cuando el porcentaje de faltas de asistencia injustificadas esté comprendido entre el 11% y el 20% de las sesiones mensuales de clase o el porcentaje de absentismo leve se produzca durante más de tres meses de forma continuada.

c) Absentismo grave: Absentismo que se cronifica con faltas injustificadas, acentuándose el desfase curricular e impidiendo al alumno absentista establecer relaciones personales y grupales donde compartir referencias que le identifiquen con sus compañeros. El absentismo será considerado grave cuando el porcentaje de faltas de asistencia injustificadas esté comprendido entre el 21% y el 50% de las sesiones mensuales de clase o el porcentaje de absentismo moderado se produzca durante más de tres meses de forma continuada.

d) Absentismo muy grave: Desaparece el concepto de pertenencia al grupo clase, se produce un rechazo del sistema educativo y el desfase curricular se incrementa notablemente. El absentismo será considerado muy grave cuando el porcentaje de faltas de asistencia injustificadas sea superior al 50% de las sesiones mensuales de clase.

#### **Artículo 8. Tipos de absentismo.**

A efectos de lo dispuesto en esta orden, se definen los siguientes tipos de absentismo:

a) Absentismo centrado en el alumnado: Cuando son las circunstancias personales del alumnado las que influyen en la aparición de la conducta absentista. Englobaría la baja autoestima, falta de motivación y estímulo, la baja preparación, los resultados académicos deficientes y el desfase curricular. También los problemas de disciplina o la no adaptación al medio escolar. Otras circunstancias personales parten de la existencia de situaciones de enfermedad, problemas de bienestar emocional o de salud mental del menor.

b) Absentismo centrado en la familia: Cuando la familia y el entorno más cercano del alumno son las que generan las condiciones y situaciones para la aparición de dicha conducta. Se encuentran en esta categoría los problemas de relación familiar, la falta de control y de autoridad familiar o la sobreprotección familiar con pautas educativas distorsionadas, la desestructuración familiar, la inadecuada organización de la unidad de convivencia con falta de hábitos básicos o incumplimiento de horarios. También inciden el bajo nivel sociocultural y económico de la unidad familiar, la falta de valoración o desconocimiento de la importancia de la educación o las situaciones de crisis familiar como la precariedad económica que obliga a cambios de domicilio frecuentes.

c) Absentismo centrado en el centro escolar: Se produce cuando se dan problemas de interrelación entre la familia y el centro educativo o no se ofrece una respuesta educativa adecuada a las necesidades del alumnado. Se identifican problemas en la acogida, participación y convivencia escolar. En definitiva, cuando aparecen barreras en el centro educativo que dificultan el acceso, presencia, participación y aprendizaje del alumnado.

d) Absentismo centrado en el entorno social del alumnado: Surge cuando existen en el entorno más cercano del alumnado modelos desmotivadores para el estudio o modelos absentistas, cuando se relaciona con grupos de iguales que manifiestan conductas de riesgo o cuando existen tradiciones arraigadas que no

facilitan que el alumnado acuda al centro educativo. También se produce cuando se asigna al alumno diferentes obligaciones de tipo familiar o social, como el cuidado de familiares, tareas de carácter doméstico o actividades laborales.

e) Absentismo mixto: Aquel supuesto en el que concurre más de uno de los factores anteriores.

#### **Artículo 9. La falta de asistencia del alumnado y su justificación.**

1. La falta de asistencia es la ausencia del alumnado en cualquiera de las sesiones en las que se organiza la jornada lectiva, con o sin motivo que la justifique.

2. En el marco de su autonomía pedagógica y organizativa, los centros educativos relacionarán en sus Normas de Organización y Funcionamiento, los criterios para la justificación de las ausencias del alumnado de las sesiones lectivas.

3. Los retrasos y salidas anticipadas del alumnado de la sesión de clase sin justificación serán consideradas falta de asistencia cuando el tiempo de ausencia suponga al menos la mitad de duración de una sesión. Para el resto de casos, cada tres retrasos o salidas anticipadas sin justificar se contabilizarán como una falta de asistencia.

4. Los padres, madres o tutores legales justificarán, con carácter general, la ausencia escolar del menor mediante un escrito firmado por al menos uno de los progenitores o tutores legales en el que conste el motivo de la no asistencia al centro educativo, añadiendo una declaración responsable adicional del progenitor que firma, indicando la causa por la que la firma del otro progenitor no ha sido posible (como en los casos de custodia compartida, viaje, enfermedad o ausencia prolongada). Para el alumnado mayor de edad, podrá ser el propio estudiante quien realice esta justificación escrita. En este caso, el centro educativo deberá comunicarlo a los padres, madres o tutores legales del alumno.

5. Los padres, madres o tutores legales comunicarán y justificarán las ausencias de sus hijos con antelación a la ausencia, en caso de estar prevista, o en el momento inmediato de la incorporación del alumno al centro escolar.

6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado segundo del presente artículo, se establecen los siguientes criterios para la justificación de las faltas de asistencia:

a) Faltas por enfermedad del alumno/a:

- Por ausencia por enfermedad o visita médica se presentará justificante por escrito de los padres, madres o tutores legales.

- Cuando la falta de asistencia al centro educativo por visita médica o por enfermedad sea de más de 3 días al mes y los padres, madres o tutores legales no lo justifiquen debidamente o haya dudas sobre la justificación aportada, lo comunicará al equipo directivo, el cual hará las comprobaciones pertinentes. En caso de dudas razonables sobre la justificación de la ausencia, el tutor podrá no admitir la misma.

- Se considerará falta justificada por enfermedad prolongada la situación de los menores que se encuentran convalecientes en domicilio u hospitalizados y conste en el centro educativo el informe médico correspondiente.

b) Faltas por causa familiar:

- Las ausencias por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, y hospitalización de familiar hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, se justificarán de 1 a 3 días como máximo al mes, con el justificante escrito de los padres, madres o tutores legales.

- Cuando estas faltas de asistencia sean muy numerosas y reiteradas, haya antecedentes de absentismo con permisividad de los padres, madres o tutores legales, el profesor tutor o la jefatura de estudios podrá requerir al alumno una justificación adicional. Si se considera necesario, el equipo directivo podrá realizar las actuaciones que considere oportunas para verificar la justificación de la falta de asistencia.

c) Otras causas:

- Los centros educativos relacionarán en sus Normas de Organización y Funcionamiento, otras causas que se consideren necesarias para la justificación de las ausencias del alumnado de las sesiones lectivas.

- Se considerará falta de asistencia justificada, aquella que sea consecuencia de estar sometido a medidas judiciales de reforma y promoción juvenil en régimen cerrado.

- La suspensión del derecho de asistencia a las clases como consecuencia de aplicación de alguna medida restrictiva propia del ámbito de convivencia escolar es considerada falta de asistencia justificada.

7. El tutor comprobará semanalmente la falta de asistencia y la justificación del alumnado de su grupo-clase, archivando los justificantes que le hayan entregado directamente las familias, o en su caso, el profesorado correspondiente.

#### **Artículo 10. Control y registro de las faltas de asistencia.**

1. Es deber y responsabilidad del profesorado controlar la asistencia de su alumnado a las sesiones de clase correspondiente, registrando diariamente las faltas de asistencia, de tal modo que quede constancia en el sistema de control establecido al respecto.

2. Necesariamente se realizará diariamente el control de las faltas de asistencia del alumnado menor de 16 años que curse las enseñanzas de la educación primaria, educación secundaria obligatoria y formación profesional básica.

3. El control y registro de las faltas de asistencia del alumnado se incluirá como línea prioritaria de actuación educativa para toda la comunidad escolar.

4. Los equipos directivos habrán de establecer los mecanismos necesarios para garantizar que se registran diariamente las faltas de asistencia del alumnado del centro. Asimismo establecerán las medidas necesarias para el control de la asistencia del alumnado ante la ausencia del profesorado.

5. Las faltas de asistencia del alumnado, su control y registro será motivo de análisis, valoración y mejora continua por parte del profesorado, los equipos docentes, los órganos unipersonales y colegiados de gobierno del centro docente y los órganos de coordinación docente de los centros educativos.

6. De manera específica y en el marco de las competencias establecidas por la normativa vigente, el Claustro de profesores analizará trimestralmente las faltas de asistencia de su alumnado, el control y registro de las mismas. Asimismo, el Consejo Escolar del centro estará periódicamente informado de los indicadores porcentuales de absentismo escolar que se produzcan en el mismo, para su análisis, valoración y propuestas de mejora.

7. La inspección de educación velará y realizará las actuaciones oportunas para que el control, registro y justificación de las faltas de asistencia del alumnado se efectúe con garantía y eficacia.

**Artículo 11. Notificación a las familias.**

1. Las ausencias del alumnado menor de edad se notificarán a las familias de forma inmediata por los medios electrónicos que la Consejería con competencias en educación pone a disposición de los centros educativos, sin perjuicio de que adicionalmente puedan realizarse avisos por otros medios.

2. En caso de que la práctica de la notificación a las familias sea infructuosa o no se aprecie manifestación alguna por parte de las familias, no pudiendo clarificar la falta de asistencia y su debida justificación, el tutor dejará constancia de ello en los documentos de tutoría del alumno en cuestión.

3. Si el tutor determina que, tras el contacto con el padre, madre o tutor legal del alumno, la falta de asistencia continúa sin ser justificada o indebidamente justificada, lo comunicará inmediatamente a la jefatura de estudios, a través de los medios que el centro educativo determine para ello.

4. El control y justificación de las ausencias del alumnado y su comunicación a las familias será objeto de consideración por el tutor en las sesiones de evaluación, quedando constancia del porcentaje de faltas de asistencia no justificadas o indebidamente justificadas, así como las propuestas de actuación del equipo docente ante la situación de inasistencia del menor.

**Capítulo IV****Protocolo y fases de actuación****en el absentismo escolar****Artículo 12. Protocolo y fases de actuación.**

1. Ante la situación de falta de asistencia del alumnado al centro escolar, sin motivo que lo justifique o indebidamente justificado, se aplicará el protocolo de actuación dispuesto en la presente orden y que comprende las siguientes fases de actuación:

- a) Fase de detección.
- b) Fase de intervención.
- c) Fase de derivación.

2. El protocolo y sus fases de desarrollo se regirán por los siguientes principios fundamentales de actuación:

a) Inmediatez. Se debe actuar con la mayor celeridad posible cuando se detecten casos de absentismo para evitar su agravamiento, y se actuará con presteza en el desarrollo del protocolo de actuación y sus fases, de modo que las soluciones lleguen a tiempo.

b) Flexibilidad. Se debe actuar de manera flexible, dependiendo de las causas que originan en el absentismo escolar, los profesionales que intervienen y la ejecución del protocolo, buscando siempre la mayor agilidad y eficacia en las actuaciones.

c) Trabajo en red. Los diferentes agentes implicados en las distintas fases del protocolo de actuación deberán hacerlo con responsabilidad compartida y de forma coordinada para evitar duplicidades, solapamientos y lagunas en el proceso de aplicación de las actuaciones, persiguiendo que su labor sea más efectiva y se optimicen al máximo posible los recursos humanos y materiales dispuestos.

3. El desarrollo de las tres fases de actuación se realizarán teniendo en cuenta principalmente el tipo de absentismo, esto es, las causas que lo originan, y en menor medida el porcentaje de faltas de asistencia injustificadas.

4. Este desarrollo de las fases de actuación forman el historial de actuaciones de cada caso de absentismo, del cual se dejará registro en la aplicación informática que para tal fin establezca la Consejería con competencias en educación.

5. En este sentido, los anexos I y II establecidos en la presente orden formarán parte intrínseca y obligada del historial de actuaciones en la aplicación informática, pudiendo adjuntarse al historial cuanta documentación se desprenda de las actuaciones realizadas y se consideren probatorias de las mismas.

#### **Artículo 13. Protocolo de actuación: fase detección.**

1. El profesorado realizará el control, registro y justificación de las faltas de asistencia de su alumnado en cada sesión de clase a través de la aplicación establecida para ello, custodiando los justificantes de las faltas de asistencia el tutor del alumnado.

2. El tutor revisará semanalmente las faltas de asistencia y justificación del alumnado de su grupo-clase, detectando posibles situaciones de absentismo. Si observara cualquier incidencia o error al respecto del control y registro de la ausencia del alumnado se pondrá en contacto con el docente correspondiente para que sea solucionado de manera inmediata.

3. Si en la revisión semanal, el tutor comprobase la no justificación o justificación indebida de la falta de asistencia del alumnado contactará a la mayor brevedad posible con la familia con el objetivo de resolver la situación en el menor tiempo posible.

4. Cuando la falta de asistencia del alumno sea de más de tres días al mes o igual al 10% de las sesiones mensuales sin un motivo justificado el sistema informático dará aviso de "detección absentismo" al tutor para que en el plazo de los cinco días lectivos siguientes a la finalización del mes contacte por escrito con la familia para aclarar la falta de asistencia del alumno al centro escolar.

5. Tras el contacto con la familia, el tutor registrará en la aplicación informática establecida para ello y de acuerdo al anexo I de la presente orden, el resultado de la entrevista con la familia y las medidas adoptadas para solucionar la situación y que no vuelva a producirse.

6. Si la situación mejora, se continuará haciendo un seguimiento del caso por si es necesario retomar la actuación. En caso de que la situación no se resuelva en la entrevista con la familia o, transcurridos los cinco días lectivos establecidos desde el aviso de "detección absentismo", el tutor no contactara con la familia, lo registrará igualmente en la aplicación informática.

7. Cuando el alumnado haya mostrado conductas absentistas en la etapa educativa anterior o cursos anteriores, los centros educativos deberán trasladar esta información en el marco del plan de transición entre etapas, para que se realice un seguimiento del caso desde el primer día lectivo del curso escolar. Este traslado de información deberá trasladarse igualmente cuando el alumno cambie de centro educativo, de localidad o municipio. De este hecho, deberá dejar constancia en la aplicación informática establecida, el tutor del alumno o, en su caso, la jefatura de estudios.

**Artículo 14. Protocolo de actuación: fase de intervención.**

1. Si tras la actuación de detección, continuase la falta de asistencia injustificada del alumnado al centro de más de tres días o el porcentaje superase el 10% mensual de faltas injustificadas, el tutor a través de la aplicación dará el aviso de "intervención absentismo" a la jefatura de estudios.

2. La jefatura de estudios actuará a la mayor inmediatez posible y no más tarde de los cinco días lectivos siguientes al aviso de "intervención absentismo", citando a los padres, madres o tutores legales, para mantener una entrevista junto con el tutor del alumno.

3. En la entrevista con la jefatura de estudios y el profesor tutor se comunicará a los padres, madres o tutores legales la situación de asistencia irregular del alumno, las consecuencias que pueden derivarse de esa situación y de la obligación que tienen de colaborar y ser partícipes en la búsqueda de soluciones. Dicha información quedará registrada por escrito, y será firmada por los padres, madres o tutores legales del alumno.

4. La jefatura de estudios registrará en la aplicación los resultados de la entrevista con la familia, la información facilitada y los acuerdos y medidas adoptadas para solucionar la situación y que no vuelva a producirse. Asimismo, registrará en la aplicación cuantas actuaciones se desarrollen el tutor y la jefatura de estudios para implementar los acuerdos adoptados, conforme al modelo establecido en el anexo I de la presente orden.

5. Si la situación mejora, el tutor continuará con la observación y el seguimiento del caso, registrando en la aplicación las observaciones que se realicen hasta que se determine que la situación de inasistencia se ha solventado.

6. Si una vez que se hayan tomado todas las medidas, la evolución de la situación de absentismo no es favorable, el tutor a través de la aplicación informática dará aviso de "apertura expediente absentismo" a la jefatura de estudios. La jefatura de estudios trasladará este aviso al profesor de servicios a la comunidad del centro educativo y, en su caso, informará a los servicios municipales con competencias en absentismo y abandono escolar.

7. Desde el mismo momento en el que se realiza la apertura del expediente de absentismo, el centro educativo trabajará de manera coordinada con los servicios municipales, con el fin de que las actuaciones que se desarrollen sean integradas y complementarias.

8. En caso de que el centro educativo no cuente con la figura del profesor de servicios a la comunidad, la jefatura de estudios comunicará la "apertura expediente absentismo" a los servicios municipales con competencias en absentismo y abandono escolar.

9. El expediente de absentismo se realizará a través de la aplicación informática y seguirá los apartados establecidos en el anexo II de la presente orden.

10. El profesor de servicios a la comunidad promoverá actuaciones que propicien la resolución positiva de la situación de absentismo y se produzca la incorporación del alumno absentista al centro educativo.

11. Para ello, se realizarán cuantas actuaciones se consideren necesarias para el seguimiento y solución del caso, formando parte del expediente de absentismo. De dichas actuaciones se dejará registro en la aplicación informática, formando parte del expediente de absentismo.

12. Así mismo, podrán complementar la intervención otros agentes que posibiliten la resolución del caso.

13. Si las actuaciones socioeducativas emprendidas resultasen infructuosas y la situación de absentismo escolar siguiese activa, se derivará el expediente a la Comisión municipal de absentismo escolar y abandono educativo temprano correspondiente.

**Artículo 15. Protocolo de actuación: fase de derivación.**

1. La jefatura de estudios informará a la dirección del centro educativo del estado sin resolver en el que se encuentra el expediente de absentismo. La dirección del centro valorará la situación y comprobará si las actuaciones realizadas han sido suficientes o si, por el contrario, es posible realizar alguna intervención adicional o complementaria.

2. Si tras la valoración de la dirección del centro, se considera que la situación debe ser trasladada a los servicios municipales, el director del centro docente derivará el expediente de absentismo escolar a la Comisión municipal de absentismo y abandono educativo temprano, conforme al modelo establecido en el anexo III de la presente orden. De dicho envío, la jefatura de estudios dejará registro en la aplicación informática.

3. Asimismo, la dirección del centro comunicará por escrito a los padres, madres o tutores legales la derivación del caso de absentismo de la Comisión municipal de absentismo y abandono educativo temprano, informándole de las consecuencias de dicha derivación. De esta comunicación se dejará registro en la aplicación informática.

4. Si la situación no quedara resuelta, la comisión municipal derivará todo el expediente al Observatorio del Absentismo y Abandono Educativo Temprano de la Comisión técnica de la Mesa regional de absentismo y abandono educativo temprano a través de la sede electrónica de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, procedimiento 4567 y cuyo modelo de derivación se recoge en el anexo IV.

5. Recibida la derivación del expediente de absentismo, el Observatorio del Absentismo y Abandono Educativo Temprano comprobará que se han realizado todas las intervenciones previstas en la presente orden, así como que toda la documentación del historial de actuaciones que se encuentre registrada en la aplicación informática. Para el estudio del expediente, el Observatorio podrá solicitar, en caso necesario, información complementaria a los profesionales o instituciones implicadas en el caso y realizará cuantas actuaciones se estimen conveniente para valorar y evaluar la situación.

6. Si se considerase incompletas las intervenciones realizadas o la documentación registrada, el Observatorio devolverá el expediente a la Comisión municipal correspondiente, dejando constancia en la aplicación informática.

7. Si se considerase adecuada la intervención realizada y la documentación aportada, el Observatorio dará por “validada” la recepción del expediente de absentismo en la aplicación informática, dándose por notificado el centro educativo y el municipio correspondiente a través de los profesionales que realizan el seguimiento del expediente.

8. El Observatorio del Absentismo y Abandono Educativo Temprano podrá, de manera extraordinaria y ante casos de absentismo muy graves, proponer nuevas modalidades de escolarización o de formación para propiciar el retorno educativo del alumnado ofreciendo una segunda oportunidad de incorporación al sistema educativo.

9. Tras estas actuaciones, el Observatorio realizará la derivación del expediente a la fiscalía de menores o a los servicios regionales con competencias en familia y menor. Del resultado de derivación del expediente, el Observatorio dejará constancia en la aplicación, dándose por notificada la Comisión municipal correspondiente y el centro educativo, el cual lo comunicará, a su vez, a la familia del alumnado.

10. El Observatorio informará a la Comisión técnica de la Mesa regional trimestralmente de las actuaciones realizadas, y los historiales y expedientes de absentismo tramitados a las instituciones correspondientes.

11. Tanto la Fiscalía de Menores como la administración regional con competencias en familia y menor, a través de sus representantes, informarán a la Comisión técnica de la evolución del expediente hasta la resolución definitiva del mismo. De esta evolución, el Observatorio dejará constancia en la aplicación informativa dándose por notificado el centro educativo y el municipio correspondiente.

#### **Artículo 16. Protocolo de intervención con el alumnado desescolarizado.**

1. Los centros educativos serán los encargados de ponerse en contacto con las familias del alumnado que, estando matriculado en el centro educativo, no ha asistido al centro en la primera semana, a partir de la fecha de comienzo del curso escolar. En caso de no poder establecer contacto con la familia, se solicitará a los servicios municipales responsables del absentismo escolar en el municipio, la localización de la familia con los medios disponibles.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, los centros educativos, durante la primera semana de octubre, enviarán a la Comisión Municipal de Absentismo la relación del alumnado en edad de escolarización obligatoria que no asiste al centro escolar y cuya documentación académica no haya sido solicitada por otro centro, por si correspondieran a casos de menores desescolarizados o de absentismo escolar. Asimismo, informarán al inspector de educación de su centro.

3. En caso de seguir sin establecer contacto con las familias para la asistencia del alumno al centro educativo, la dirección del centro docente solicitará a inspección de educación que compruebe si el alumno está escolarizado en otro municipio de la Región de Murcia.

4. Una vez realizadas las anteriores intervenciones, si continúa la situación de desescolarización, el centro educativo lo comunicará a la comisión permanente de escolarización. El servicio de planificación comprobará los datos de escolarización del alumnado y, en su caso, establecerá las actuaciones que estime oportunas para escolarizar a este alumnado.

#### **Artículo 17. Ejecución del protocolo de actuación.**

1. El protocolo de actuación y las fases establecidos en el presente capítulo podrán acortarse tanto como sea necesario con objeto de que la situación de absentismo se solucione a la mayor brevedad posible. En todo caso, el desarrollo de este protocolo y sus fases no podrán prolongarse más de seis meses desde su inicio en la fase de detección. Si se prolongara más de seis meses deberá estar motivadamente justificado en la aplicación informática por alguno de los agentes que intervienen las fases de actuación en la que se haya producido el retraso.

2. Asimismo y para el eficaz desarrollo del protocolo, el centro educativo contará en todo momento con la orientación y asesoramiento de los servicios de orientación educativa, y especialmente del profesor de servicios a la comunidad, con independencia de las acciones que deba realizar como agente especializado en la prevención, intervención y seguimiento del absentismo escolar.

3. Todos los centros educativos y los servicios municipales garantizarán que ante la detección de una situación de riesgo de desprotección o desamparo del menor, lo comunicarán con inmediatez a la administración con competencias en la materia, a través del protocolo de atención al maltrato infantil fomentando a su vez la implicación y coordinación con los servicios municipales, sanitarios y educativos en la intervención de situaciones de riesgo grave y desamparo.

4. Los servicios municipales y los centros educativos mantendrán una continua comunicación que facilite los procesos de notificación e intervención en situaciones de riesgo, garantizando la confidencialidad de la información compartida y la privacidad de los menores y sus familias.

5. Todos los profesionales implicados en este protocolo y las instituciones a las que pertenezcan garantizarán el respeto de los derechos de los menores y adecuarán sus actuaciones, sin discriminación alguna por razón de nacimiento, nacionalidad, sexo, discapacidad o enfermedad, religión, lengua, cultura, opinión o cualquiera otra circunstancia familiar o social, especialmente los referidos a su honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

6. Todas las actuaciones que deban estar registradas en la aplicación informativa, formarán parte del historial de actuaciones del absentismo escolar del alumno, pudiendo ser consultados para los fines objeto de esta orden sólo por los profesionales del centro educativo implicados en su gestión, por el técnico municipal autorizado y por la Consejería con competencias en esta materia.

7. Se dará traslado a otro municipio o se cerrará el expediente de absentismo por alguno de los siguientes motivos:

a. Incorporación y asistencia regular del alumno al centro educativo. Será necesaria la asistencia regular durante al menos tres meses consecutivos.

b. Cambio de comunidad autónoma.

c. Alcanzar los 16 años de edad.

8. La inspección de educación velará por que la ejecución del protocolo establecido se realiza en los centros docentes y por los profesionales educativos implicados con la mayor diligencia y garantía, accediendo, si fuera necesario, a la aplicación informática para la comprobación de las actuaciones.

9. La Consejería competente en materia de educación podrá actuar de oficio abriendo o reabriendo expediente de absentismo escolar o interviniendo en cualquier momento de los expedientes abiertos si considera que, ante denuncia motivada por el centro educativo u otra institución con competencias en la materia, pueda darse una situación de desprotección infantil. Asimismo, podrá cerrar expedientes al producirse alguna de las circunstancias establecidas en la presente orden u otra circunstancia que motivadamente se justifique. De todo ello, quedará registro en la aplicación informática.

## Capítulo V

### La prevención del absentismo escolar y la reducción del abandono educativo temprano

#### Artículo 18. Actuaciones para la prevención del absentismo escolar.

1. Se consideran actuaciones preventivas aquellas que tienen por finalidad evitar la aparición del absentismo escolar y, como consecuencia de ello, reducir el abandono temprano de los estudios, favoreciendo que el alumnado culmine con éxito sus estudios básicos y que, además, continúe una formación de nivel superior.

2. Las actuaciones preventivas se desarrollarán desde las edades más tempranas, particularmente desde el segundo ciclo de la educación infantil, siendo decisivas para prevenir posteriores comportamientos, crear el hábito de la asistencia al centro escolar y el valor de la educación para el alumnado y sus familias.

3. Los centros educativos realizarán cuantas medidas preventivas del absentismo escolar se estimen necesarias, quedando recogidas en los documentos institucionales del centro docente. Para ello, los centros educativos tendrán en cuenta, además, las medidas preventivas que se desarrollen en el ámbito municipal y las implementadas a nivel regional por la Consejería con competencias en educación.

4. Asimismo, se tendrán en cuenta las medidas dispuestas en el vigente Plan regional de absentismo y abandono educativo temprano, adecuándolas a las particularidades del alumnado, de las familias y del centro educativo, así como a las condiciones del entorno escolar.

5. Entre las actuaciones preventivas que articularán los centros educativos se encuentran las siguientes:

- Campañas de información, sensibilización y formación a la comunidad educativa y alumnado sobre la obligatoriedad del cumplimiento del derecho a la educación, el proceso de absentismo escolar y sus consecuencias.

- Implementación de medidas de inclusión educativa que promuevan el éxito educativo del todo el alumnado.

- Realización de planes de acogida con medidas para fomentar el sentimiento de pertenencia al centro, tanto de las familias como del alumnado, así como la reincorporación del alumnado tras una situación de absentismo escolar.

- Actuaciones que fomenten la buena convivencia en el centro educativo, incluidas en el plan de convivencia, como por ejemplo, promover mecanismos de compensación ante la suspensión del derecho de asistencia al centro educativo por aplicación de medidas correctoras previstas en el citado plan.

- Mediación escolar o alumnado tutor para favorecer la resolución pacífica de conflictos entre iguales con el alumnado absentista, así como para promover que el alumnado poco motivado acuda al centro cada mañana.

- Promoción de la acción tutorial como parte de la función docente, incorporando medidas que favorezcan, entre otras, la tutoría entre iguales, la cohesión del grupo, las relaciones positivas, la identificación del alumnado con el centro educativo y las relaciones con las familias.

- Incorporación al plan de transición entre etapas informes sobre el alumnado absentista y el análisis de la situación, las medidas adoptadas y los resultados alcanzados, haciendo un seguimiento y acompañamiento del alumnado con riesgo de absentismo en los periodos de cambio de etapa.

- Implementación de planes de retorno al centro educativo, organizando apoyos y medidas específicas para facilitar la incorporación al grupo clase del alumnado absentista o desescolarizado.
- Promoción de las competencias socioemocionales del alumnado, con el objetivo de incidir en la mejora de las relaciones interpersonales.
- Fomento de la participación del alumnado en las actividades del centro, tanto en horario escolar como extraescolar, bien sean organizadas por el propio centro o por los servicios municipales u otras entidades.
- Concienciación sobre la calidad y la pertinencia de los programas de Formación Profesional a través de la orientación educativa y profesional.
- Otras.

**Artículo 19. Actuaciones para la reducción del abandono educativo temprano.**

1. La Consejería con competencias en educación podrá desarrollar planes, programas y medidas de acción positiva que promuevan la continuidad del alumnado en el sistema educativo y faciliten la prevención del absentismo escolar y la reducción del abandono escolar temprano.

2. Dichas actuaciones irán destinadas a los menores escolarizados en las etapas de la educación infantil, educación primaria, educación secundaria y formación profesional y podrán ser desarrolladas en colaboración con otras instituciones de ámbito municipal y regional.

3. De manera específica se implementarán actuaciones que tengan por destinatarios los jóvenes menores de 24 años que abandonaron tempranamente los estudios, y cuya finalidad sea detectar casos de riesgo e implantar medidas de intervención educativa que incidan en los factores de riesgo de abandono temprano e intervenir para facilitar la reincorporación de los que ya abandonaron prematuramente el sistema educativo.

4. En el desarrollo de estas actuaciones, la Consejería con competencias en educación promoverá la colaboración y participación de otras administraciones regionales, las corporaciones locales y el movimiento asociativo con el fin de generar actuaciones preventivas conjuntas e integrales.

5. Asimismo, la Consejería competente en materia educativa promoverá la subvención de proyectos que favorezcan la prevención e intervención del absentismo y la reducción del abandono escolar por parte de los ayuntamientos a través de las correspondientes convocatorias de concurrencia competitiva.

6. Las actuaciones preventivas regionales tendrán entre otras las siguientes finalidades:

- El apoyo personalizado y el acompañamiento escolar entre iguales.
- El alumnado, centros educativos y zonas vulnerables.
- La mejora del bienestar emocional y la protección del menor.
- La educación inclusiva.
- La promoción y mejora del éxito escolar.
- El tránsito entre etapas educativas.
- El retorno al sistema educativo o segunda oportunidad.
- Cuantas otras contribuyan a la prevención del absentismo escolar y la reducción del abandono educativo temprano.

## Capítulo VI

### Formación, innovación y buenas prácticas

#### Artículo 20. Formación e innovación educativas.

1. La Dirección General con competencias en atención a la diversidad propondrá acciones formativas y de innovación educativa que tengan por finalidad la formación de los docentes en materia de prevención, detección, intervención y seguimiento del absentismo escolar y reducción del abandono educativo temprano.

2. Asimismo, la citada Dirección General podrá diseñar programas específicos que promuevan la innovación educativa en los centros docentes en materia de prevención, detección, intervención y seguimiento del absentismo escolar y reducción del abandono educativo temprano.

3. La Dirección General con competencias en formación del profesorado incorporará al Plan Regional de Formación del Profesorado, un programa de formación específico en torno al absentismo y abandono escolar temprano.

4. El Observatorio del Absentismo Escolar y Abandono Educativo Temprano, en el ejercicio de sus función de asesoramiento a los centros, formará a los centros educativos, y de manera específica, a los equipos directivos, tutores y profesores de servicios a la comunidad, sobre la implementación de lo establecido en la presente orden y las normas que lo desarrollen, así como el protocolo establecido.

5. Asimismo, el Observatorio colaborará con los diferentes municipios ofreciendo información y formación de la presente orden y el protocolo regulado, de manera especial a los miembros de las Comisiones municipales de absentismo escolar y abandono educativo temprano.

6. La Consejería con competencias en educación favorecerá la publicación de guías y materiales didácticos específicos y de apoyo sobre las causas del absentismo y el abandono escolar, el alumnado absentista, las actuaciones educativas y socio-familiares que se desarrollen, las experiencias innovadoras y las investigaciones educativas en la materia.

#### Artículo 21. Buenas prácticas.

1. La Consejería competente en educación favorecerá el intercambio de buenas prácticas y de innovaciones educativas para difundir experiencias exitosas de los centros educativos, de los servicios municipales o de cuantas instituciones trabajen para la prevención, detección, intervención en absentismo escolar y reducción del abandono educativo temprano.

2. Del mismo modo, también se darán a conocer experiencias de éxito en la materia, generando una base de datos que propicie el desarrollo y réplica de las mismas en otros centros o municipios.

3. El titular de la Consejería con competencias en educación podrá, a propuesta de la Dirección General con competencias en atención a la diversidad, convocar premios y distinciones a personas, centros educativos o municipios que hayan desarrollado buenas prácticas educativas en materia absentismo escolar y abandono educativo temprano.

4. Los premios podrán conllevar una dotación económica, así como un acto de reconocimiento público por parte de la Consejería con competencias en educación.

5. Asimismo, para una mayor y mejor información y coordinación de las instituciones implicadas en el desarrollo del PRAE, la Dirección General de atención a la diversidad pondrá a su disposición los recursos web que les sea posible, especialmente la creación de portales o plataformas específicas, espacios colaborativos y la constitución de listas de distribución.

## **Capítulo VII**

### **Análisis y evaluación**

#### **Artículo 22. Tratamiento estadístico de los datos.**

1. Con el objeto de efectuar una planificación estratégica adecuada que ayude a prevenir e intervenir en el absentismo escolar y a la reducción del abandono educativo temprano, la Consejería con competencias en educación realizará análisis estadísticos y evaluaciones del conjunto de datos relativos a ambos fenómenos.

2. El tratamiento de los datos propiciará un análisis geográfico de la situación del absentismo y abandono escolar en la Región de Murcia por parte de la Mesa regional y en colaboración con las Comisiones municipales.

3. Estos datos se tomarán a partir de la aplicación Plumier XXI-Gestión, la aplicación para la gestión del absentismo escolar y los datos que podrán solicitarse a los centros educativos y a las comisiones municipales de absentismo escolar y abandono educativo temprano.

4. El Observatorio del Absentismo Escolar y Abandono Educativo Temprano remitirá los datos recabados y su análisis a la Comisión técnica de la Mesa regional de absentismo y abandono educativo temprano para que se realicen los informes pertinentes que se elevarán al Pleno de la Mesa regional, facilitando la toma de decisiones a las instituciones con competencia en la materia.

5. Sin perjuicio de lo descrito en el punto anterior, los datos sobre el absentismo escolar y el abandono educativo temprano deben formar parte de la evaluación de los centros educativos, los municipios y los órganos o entidades que en el marco de esta orden desarrollen actuaciones para la prevención, intervención y seguimiento del absentismo escolar y reducción del abandono educativo temprano.

#### **Artículo 23. Indicadores de evaluación.**

1. La Dirección General con competencias en atención a la diversidad diseñará indicadores de evaluación que faciliten el estudio de los fenómenos de absentismo escolar y abandono educativo temprano.

2. Entre los indicadores, se considerarán al menos los siguientes:

a) Indicadores de riesgo: mediante los cuales se puedan detectar posibles situaciones de absentismo escolar y de vulnerabilidad escolar que permita el desarrollo de actuaciones en los centros educativos y zonas escolares.

b) Indicadores preventivos: entre estos indicadores se tendrán en cuenta las faltas de asistencia justificadas e injustificadas y los porcentajes mensuales, trimestrales y anuales de las mismas.

c) Indicadores de actuación: se concretarán indicadores que describan las fases de actuación establecidas de manera diferencial, identificando la cantidad y tipología de las intervenciones. Además, se contemplarán indicadores cualitativos relacionados con el impacto de las acciones preventivas y de intervención en la reincorporación y

continuidad del alumnado; la satisfacción de las familias con el protocolo establecido y la mejora del rendimiento académico de los estudiantes involucrados.

d) Indicadores de abandono educativo temprano: entre estos indicadores se diferenciará entre los jóvenes menores de 24 años con titulación básica que continúan o no con estudios superiores.

#### **Artículo 24. Evaluación del PRAE.**

1. La Consejería con competencias en educación realizará, a través del Observatorio del Absentismo y Abandono Educativo Temprano una memoria anual que presentará al Pleno de la Mesa Regional de Absentismo y Abandono escolar a finales del correspondiente curso escolar, en el que se contemplará un análisis estadístico y evaluación cuantitativa y cualitativa del programa en la cual se dejará constancia de las actuaciones realizadas para la prevención e intervención en el absentismo escolar y la reducción del abandono educativo temprano, así como las propuestas de actuación para el siguiente curso escolar.

2. Para ello, el Observatorio del Absentismo y Abandono Educativo Temprano podrá recabar de los centros educativos información sobre la implementación del PRAE, el número de expedientes de absentismo abiertos, el seguimiento de los mismos, actuaciones y medidas de prevención del absentismo y de reducción del abandono escolar temprano llevadas a cabo, así como propuestas de mejora y actuación para el siguiente curso escolar.

3. Asimismo, se podrá solicitar información a las comisiones municipales de absentismo y abandono escolar que recoja los datos de absentismo y abandono escolar del municipio, el seguimiento de las actuaciones, la valoración de las medidas adoptadas y los resultados obtenidos, así como las propuestas de mejora para incrementar su eficacia.

**Disposición transitoria única.** Aplicabilidad de la Orden de 26 de octubre de 2012, de la Consejería de Educación, Formación y Empleo por la que se establece y regula el Programa Regional de Prevención, Seguimiento y Control del Absentismo Escolar y Reducción del Abandono Escolar.

Los expedientes de absentismo iniciados al amparo de la Orden de 26 de octubre de 2012, de la Consejería de Educación, Formación y Empleo por la que se establece y regula el Programa Regional de Prevención, Seguimiento y Control del Absentismo Escolar y Reducción del Abandono Escolar, seguirán el protocolo establecido en el artículo 12 de la citada Orden hasta su resolución o cierre.

#### **Disposición derogatoria. Derogación normativa.**

Queda derogada la Orden de 26 de octubre de 2012, de la Consejería de Educación, Formación y Empleo por la que se establece y regula el Programa Regional de Prevención, Seguimiento y Control del Absentismo Escolar y Reducción del Abandono Escolar (Programa PRAE), así como cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en esta orden.

#### **Disposición final única. Entrada en vigor.**

La presente Orden entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 31 de enero de 2025.—El Consejero de Educación y Formación Profesional, Víctor Javier Marín Navarro.

**ANEXO I**  
**REGISTRO DE ACTUACIONES**  
**EN LA APLICACIÓN INFORMÁTICA**

|                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ACTUACIÓN REALIZADA POR (indique nombre y cargo):</b>        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>FECHA:</b>                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>ACTUACIÓN REALIZADA:</b>                                     | <b>SISTEMA DE COMUNICACIÓN EMPLEADO:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <input type="checkbox"/> Con el alumno/a                        | <input type="checkbox"/> Llamada telefónica <input type="checkbox"/> Visita al domicilio                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <input type="checkbox"/> Con madre/padre /tutores legales       | <input type="checkbox"/> Carta certificada <input type="checkbox"/> Correo electrónico                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <input type="checkbox"/> Otros (especificar)                    | <input type="checkbox"/> Otros (especificar)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>LA REUNIÓN SE REALIZA:</b>                                   | <input type="checkbox"/> Entrevista presencial <input type="checkbox"/> Visita al domicilio<br><input type="checkbox"/> Llamada telefónica <input type="checkbox"/> Otras (especificar):                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>MOTIVO DE LA REUNIÓN:</b>                                    | <input type="checkbox"/> Información del centro educativo sobre el absentismo del alumno/a.<br><input type="checkbox"/> Repercusiones y consecuencias sobre el proceso educativo del alumno/a.<br><input type="checkbox"/> Información sobre el periodo de escolarización obligatoria.<br><input type="checkbox"/> Causas o indicadores que provocan el absentismo.<br><input type="checkbox"/> Medidas a adoptar.<br><input type="checkbox"/> Otras (especificar): |
| <b>RESULTADOS Y COMPROMISOS:</b>                                | - Por el alumno/a:<br><br>- Por la familia:<br><br>- Por el centro:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>MOTIVOS POR LOS QUE NO SE HA PODIDO REALIZAR LA REUNIÓN:</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

- Se deberá completar un cuadrante por cada intervención.
- Se deberán reflejar también las intervenciones solicitadas que no se hayan podido realizar, indicando el motivo.
- Se anexarán a cada actuación los documentos probatorios de la misma, en caso que los hubiere.

## ANEXO II EXPEDIENTE DE ABSENTISMO

### 1.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN

|                       |           |               |  |
|-----------------------|-----------|---------------|--|
| Nº Expediente *       |           |               |  |
| Fecha de apertura     |           | Curso escolar |  |
| Tutor/a               |           | Grupo         |  |
| Nombre alumno/a:      |           |               |  |
| Fecha nacimiento      |           | Nacionalidad  |  |
| Domicilio             |           |               |  |
| Localidad             |           | CP            |  |
| Nombre padre/tutor 1: |           |               |  |
| NIF/NIE:              | Correo-e: | Telf.         |  |
| Nombre madre/tutor 2: |           |               |  |
| NIF/NIE:              | Correo-e: | Telf.         |  |

**NOTA:** El nº de expediente de absentismo debe corresponder con el nº de expediente personal del alumno/a, seguido de una barra y el número que representa las veces que se le ha abierto expediente de absentismo (--/--)

### 2.- DATOS DE LA UNIDAD DE CONVIVENCIA

| Personas que conviven con el alumno/a |            |            |                    |
|---------------------------------------|------------|------------|--------------------|
| Nombre y apellidos                    | Parentesco | Fecha Nac. | Profesión/estudios |
|                                       |            |            |                    |
|                                       |            |            |                    |
|                                       |            |            |                    |
|                                       |            |            |                    |
|                                       |            |            |                    |

### 3.- DATOS DE ESCOLARIZACIÓN

|                                                                   |                                                                                          |                     |       |
|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------|
| ¿El alumno/a presenta necesidades específicas de apoyo educativo? | <input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí (detallar):                            |                     |       |
| Medidas educativas adoptadas en el presente curso escolar:        | Medidas ordinarias                                                                       | Medidas específicas |       |
|                                                                   |                                                                                          |                     |       |
| ¿Está escolarizado por primera vez en el centro?                  | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No                                        |                     |       |
| ¿Es repetidor?                                                    | <input type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí (detallar curso/s):                    |                     |       |
| Historial escolar (dos últimos cursos):                           |                                                                                          |                     |       |
| Curso académico                                                   | Centro educativo                                                                         | Localidad           | Nivel |
|                                                                   |                                                                                          |                     |       |
| Medidas adoptadas                                                 | <input type="checkbox"/> Ordinarias <input type="checkbox"/> Específicas<br>Especificar: |                     |       |
| Curso académico                                                   | Centro educativo                                                                         | Localidad           | Nivel |
|                                                                   |                                                                                          |                     |       |
| Medidas adoptadas                                                 | <input type="checkbox"/> Ordinarias <input type="checkbox"/> Específicas<br>Especificar: |                     |       |

#### 4.- DATOS DE ABSENTISMO

| MES       | % FALTAS | MES     | % FALTAS | MES   | % FALTAS |
|-----------|----------|---------|----------|-------|----------|
| OCTUBRE   |          | ENERO   |          | ABRIL |          |
| NOVIEMBRE |          | FEBRERO |          | MAYO  |          |
| DICIEMBRE |          | MARZO   |          | JUNIO |          |

(El porcentaje de faltas debe referirse a faltas injustificadas)

| Tipo de absentismo escolar teniendo en cuenta su origen |  |
|---------------------------------------------------------|--|
| Centrado en el alumno/a:                                |  |
| Centrado en la familia:                                 |  |
| Centrado en el centro escolar:                          |  |
| Centrado en el entorno social:                          |  |
| Mixto:                                                  |  |

| Expedientes de absentismo abiertos en otros cursos escolares: indicar curso escolar y motivo de cierre de los mismos |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                      |

#### 5.- OTROS DATOS

|                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>A. FACTORES DE INFLUENCIA</b><br>Antecedentes absentistas, existencia de hermanos que no han finalizado sus estudios, fracaso escolar, sobreprotección familiar, desmotivación, pautas culturales, etc. |
|                                                                                                                                                                                                            |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>B. VALORACIÓN FAMILIAR DEL ABSENTISMO</b><br>Conocimiento de la situación de absentismo. Lugares que frecuenta en horario escolar. Qué sugieren para solucionar el problema. Persona que justifica las faltas. Medio que utiliza. Contacto con el profesorado, frecuencia. Expectativas. Valoración de la escuela, etc. |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

|                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>C. DATOS SOCIALES DEL ALUMNO/A</b><br>Relaciones entre iguales. Consumo de sustancias tóxicas. Participación en actividades del barrio. Uso del ocio y tiempo libre y aficiones. Intereses. Perspectivas de futuro en el ámbito laboral, etc. |
|                                                                                                                                                                                                                                                  |

#### 6.- PLAN DE INTERVENCIÓN SOCIOEDUCATIVA

|                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| El Plan de intervención socioeducativa supone mantener una visión integral del caso en todas sus dimensiones; debe considerarse un instrumento operativo, útil y orientador de la intervención, que se llevará a cabo con el alumno y los agentes e instituciones implicados con este. |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                        |



**ANEXO III**  
**DERIVACIÓN DEL EXPEDIENTE A LA COMISIÓN MUNICIPAL**  
**DE ABSENTISMO ESCOLAR Y ABANDONO EDUCATIVO TEMPRANO**

D/Dña. \_\_\_\_\_

Director/a del centro educativo \_\_\_\_\_

En virtud de lo establecido en la Orden de **XX** de **XXXX** de **XXXX**, de la Consejería de Educación y Formación Profesional, por la que se establece y regula el Programa regional de prevención e intervención en absentismo escolar y reducción del abandono educativo temprano (PRAE), derivo a la Comisión municipal de absentismo escolar y abandono educativo temprano del Ayuntamiento de \_\_\_\_\_, el expediente del alumno/a \_\_\_\_\_

Observaciones:

Sin otro particular, atentamente

Firmado electrónicamente al margen

El Director/a del centro educativo



**ANEXO IV**  
**DERIVACIÓN DEL EXPEDIENTE DE ABSENTISMO AL OBSERVATORIO**  
**DEL ABSENTISMO ESCOLAR Y ABANDONO EDUCATIVO TEMPRANO**  
(Procedimiento 4567. Sede Electrónica de la CARM)

D/Dña. \_\_\_\_\_  
Presidente de la Comisión Municipal de Absentismo de \_\_\_\_\_

En virtud de lo establecido en la Orden de **XX** de **XXXX** de **XXXX**, de la Consejería de Educación y Formación Profesional, por la que se establece y regula el Programa regional de prevención e intervención en absentismo escolar y reducción del abandono educativo temprano (PRAE), derivo a la Comisión técnica de la Mesa Regional de Absentismo Escolar y Abandono Educativo Temprano, el expediente del alumno/a \_\_\_\_\_

Sin otro particular, atentamente

Firmado electrónicamente al margen  
El/La Alcalde/a

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

#### Consejería de Fomento e Infraestructuras

**602 Resolución de la Secretaría General de la Consejería de Fomento e Infraestructuras por la que se dispone la publicación de la "Adenda al convenio entre la Consejería de Fomento e Infraestructuras y el Instituto de Crédito y Finanzas de la Región de Murcia para la gestión de la LÍNEA ICREF AVAL JOVEN, de 25 de junio de 2021".**

Con el fin de dar publicidad a la "Adenda al convenio entre la Consejería de Fomento e Infraestructuras y el Instituto de Crédito y Finanzas de la Región de Murcia para la gestión de la LÍNEA ICREF AVAL JOVEN, de 25 de junio de 2021", suscrito el 26 de diciembre de 2024 y, teniendo en cuenta lo previsto en el Artículo 14 del Decreto 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,

#### **Resuelvo**

Ordenar la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del texto de la "Adenda al convenio entre la Consejería de Fomento e Infraestructuras y el Instituto de Crédito y Finanzas de la Región de Murcia para la gestión de la LÍNEA ICREF AVAL JOVEN, de 25 de junio de 2021", suscrito el 26 de diciembre de 2024, que se inserta como Anexo.

Murcia, a 30 de enero de 2025.—El Secretario General, José Francisco Lajara Martínez.

**Adenda al convenio entre la Consejería de Fomento e Infraestructuras y el Instituto de Crédito y Finanzas de la Región de Murcia para la gestión de la LÍNEA ICREF AVAL JOVEN, de 25 de junio de 2021.**

En Murcia, a 26 de diciembre de 2024.

**Reunidos**

De una parte D. Jorge García Montoro, Consejero de Fomento e Infraestructuras, según Decreto del Presidente n.º 27/2024, de 15 de julio (BORM núm. 164, de 16 de julio de 2024), autorizado para este acto en virtud de Acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de diciembre de 2024.

De otra parte, D. Luis Alberto Marín González, Presidente del Consejo de Administración del Instituto de Crédito y Finanzas de la Región de Murcia (en adelante, el ICREF) y titular de la Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Transformación Digital de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, según Decreto del Presidente n.º 23/2024, de 15 de julio (BORM núm. 164, de 16 de julio de 2024), en virtud de la representación legal e institucional del Instituto que ostenta, de conformidad con el artículo 8 de los Estatutos del ICREF, aprobados mediante Decreto n.º 133/2009, de 15 de mayo (BORM núm. 112, de 18/05/2009), autorizado para este acto en virtud de Acuerdo del Consejo de Administración del ICREF de 20 de diciembre de 2024.

Ambas partes, en la calidad en que intervienen en este acto, se reconocen recíprocamente capacidad legal para obligarse y otorgar el presente documento, y a tal efecto

**Exponen**

**Primero.-** Que la Consejería de Fomento e Infraestructuras es la encargada de impulsar, desarrollar y ejecutar la política regional en materia de vivienda.

**Segundo.-** Que el ICREF es un organismo público de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia con naturaleza jurídica de entidad pública empresarial, adscrito a la Consejería competente en materia de hacienda, que tiene entre sus fines el de procurar financiación para llevar a cabo la política de crédito público de la Administración General de la Región de Murcia.

La disposición adicional única del Decreto-Ley 4/2014, de 30 de diciembre, de medidas tributarias de apoyo a las empresas, y de organización y simplificación administrativa, autoriza al ICREF, en el marco de la política de crédito público, al diseño y desarrollo de instrumentos de financiación en colaboración con el sector público, con el sector financiero o con instituciones u organismos multilaterales de los que España sea miembro, en beneficio de los sectores de la economía productiva.

**Tercero.-** Que el 25 de junio de 2021 la Consejería de Fomento e Infraestructuras y el ICREF firmaron el Convenio para la gestión de la LÍNEA ICREF AVAL JOVEN, cuyo objeto es establecer los términos de la colaboración entre la Consejería de Fomento e Infraestructuras y el ICREF (en adelante, el Convenio), en relación con la gestión y administración de los avales que otorgue el ICREF, en nombre de la Consejería de Fomento e Infraestructuras, en el marco establecido por la normativa regional reguladora del acceso a la vivienda de jóvenes en régimen de propiedad a través de la LÍNEA ICREF AVAL JOVEN. De acuerdo con las estipulaciones del Convenio, su vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 2022.

**Cuarto.-** En fecha 22 de diciembre de 2022, las partes suscribieron un Acuerdo conforme al cual la vigencia del Convenio se extiende hasta el 31 de diciembre de 2023, o hasta el agotamiento de los fondos, si este hecho fuera anterior.

**Quinto.-** En fecha 22 de diciembre de 2023, las partes suscribieron un Acuerdo conforme al cual la vigencia del Convenio se extiende hasta el 31 de diciembre de 2024, o hasta el agotamiento de los fondos, si este hecho fuera anterior.

**Sexto.-** Que en fecha 30 de enero de 2024 el Consejo de Ministros autorizó a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia a conceder garantías a través del ICREF en el marco de esta línea de avales para facilitar la compra de vivienda a jóvenes, por un importe máximo de 16.250.000 euros, hasta el 31 de diciembre de 2024.

**Séptimo.-** Que en fecha 7 de mayo de 2024 el Consejo de Ministros modificó la autorización del exponendo anterior en lo referente a la elevación de la edad máxima de los prestatarios beneficiarios de las garantías hasta los 40 años inclusive.

**Octavo.-** Que en fecha 18 de mayo de 2024 (BORM núm. 114) se publicó la Orden de fecha 8 de mayo de 2024 de la Consejería de Fomento e Infraestructuras por la que se modificó la edad de las personas solicitantes, así como las que vayan a integrar la unidad de convivencia, debiendo tener a partir de ese momento una edad igual o inferior a 40 años en el momento de solicitar la financiación.

**Noveno.-** Que el 17 de septiembre de 2024 (BORM núm. 217) se publicó la Orden de fecha 13 de septiembre de 2024 de la Consejería de Fomento e Infraestructuras, rectificada por la Orden de la misma Consejería de fecha 18 de septiembre de 2024, publicada el 23 de septiembre de 2024 (BORM núm. 222), por la que se amplió el importe global máximo de la Línea ICREF AVAL JOVEN hasta 16.250.000,00 €.

**Décimo.-** En fecha 26 de septiembre de 2024 el Consejo de Gobierno autoriza la Adenda al Convenio por la que se modifica el Convenio para ampliar el importe inicial de la línea de avales en cinco millones cuatrocientos mil euros (5.400.000 €), hasta un importe global máximo de dieciséis millones doscientos cincuenta mil euros (16.250.000 €), realizándose las modificaciones de las Estipulaciones Cuarta, Características generales de los avales, c) Importe de la línea de avales, Séptima, Aportaciones de las partes y puesta en común de medios, y Octava, Depósito para cubrir la morosidad.

**Undécimo.-** Conforme al Acta núm. 3 de la Sesión de la Comisión de Seguimiento celebrada en fecha 29 de noviembre de 2024, se acuerda, entre otros, que:

«Primero.- Propuesta de prórroga del Convenio hasta el 31 de diciembre de 2025. Las partes han coincidido en el buen desarrollo y acogida del Convenio, y están de acuerdo en lo conveniente de dar continuidad al mismo para el año 2025, adoptando la Comisión por unanimidad el siguiente acuerdo:

Aprobar la prórroga del Convenio entre la Consejería de Fomento e Infraestructuras y el Instituto de Crédito y Finanzas de la Región de Murcia para la gestión de la Línea ICREF Aval Joven hasta el 31 de diciembre de 2025. El ICREF solicitará inmediatamente la correspondiente autorización del Consejo de Ministros para la concesión de garantías a partir del 1 de enero de 2025,

y comunicará la obtención de dicha autorización a la Consejería de Fomento e Infraestructuras. Simultáneamente a dicha solicitud la Consejería publicará la ampliación del plazo para solicitar las ayudas, por medio de Orden».

Asimismo, se acuerda:

«Segundo.- Propuesta de supresión de la comisión por riesgo anual del 0,50% a favor del ICREF pagadera de forma anticipada por los Beneficiarios Finales, prevista en la Estipulación Quinta b) del Convenio.

Con la finalidad de igualar las condiciones financieras de estos avales a otras líneas con similar finalidad implantadas tanto a nivel nacional como en otras comunidades autónomas, se acuerda eliminar la comisión por riesgo anual del 0,5% a favor del ICREF y pagadera de forma anticipada por los Beneficiarios Finales prevista en la estipulación Quinta b) del Convenio.

A tal respecto, se deberá tramitar la citada supresión mediante los procedimientos correspondientes por ambas partes».

A tal efecto, se solicita la correspondiente autorización al Consejo de Ministros para la concesión de garantías a partir del 1 de enero de 2025.

**Duodécimo.-** Que la cláusula TERCERA del Convenio establece en su párrafo segundo «El Convenio podrá prorrogarse de forma expresa por periodos adicionales de un año, hasta un máximo de cuatro».

**Decimotercero.-** Que en fecha 26 de diciembre de 2024 (BORM núm. 298 de fecha 26 de diciembre de 2024) se ha publicado la Orden de la Consejería de Fomento e Infraestructuras de fecha 19 de diciembre de 2024 por la que se modifica y prorroga hasta el 31 de diciembre de 2025 el plazo de presentación de solicitudes de la Orden de la Consejería de Fomento e Infraestructuras, de 24 de mayo de 2021, por la que se regula el acceso a la vivienda de jóvenes en régimen de propiedad a través de la línea ICREF AVAL JOVEN.

Esta Orden se adjunta como Anexo a la presente adenda.

**Decimocuarto.-** Que la cláusula UNDÉCIMA del Convenio establece que «Las disposiciones del presente Convenio podrán ser parcial o totalmente modificadas por acuerdo expreso de las partes. Las modificaciones acordadas, en su caso, se adjuntarán al texto del Convenio como adenda».

**Decimoquinto.-** Que ambas partes desean seguir colaborando en la consecución de los objetivos de acceso de la población joven a la vivienda.

De acuerdo con lo anterior, las partes suscriben la presente Adenda al Convenio de 25 de junio de 2021, que se regirá por las siguientes

### **Estipulaciones**

#### **Primera.- Prórroga del convenio.**

Se prorroga el convenio hasta el 31 de diciembre de 2025, o hasta el agotamiento de los fondos, si este hecho fuera anterior.

#### **Segunda.- Modificación del convenio.**

Se modifica el Convenio con la finalidad de igualar las condiciones financieras de estos avales a otras líneas con similar finalidad implantadas tanto a nivel nacional como en otras comunidades autónomas, suprimiendo la comisión por riesgo anual del 0,5% a favor del ICREF y pagadera de forma anticipada por los Beneficiarios Finales prevista en la estipulación Quinta b) del Convenio y renumerando los apartados de la citada estipulación, para lo que se realiza la siguiente modificación en el clausulado:

**Uno.** La estipulación QUINTA, Acceso y tramitación del aval, pasa a tener la siguiente redacción:

**«QUINTA.- Acceso y tramitación del aval**

a) Acceso al aval

Los Beneficiarios Finales deberán presentar sus solicitudes de financiación ante las Entidades Financieras, con el modelo de solicitud y en los plazos que determine la Orden Avaless Vivienda.

El solicitante deberá acreditar ante la Entidad Financiera que cumple los requisitos establecidos para acceder al aval.

La entidad financiera sólo comunicará al ICREF la procedencia de otorgar el aval a los solicitantes que acrediten cumplir los requisitos establecidos en la Orden Avaless Vivienda, y aporten la totalidad de la documentación requerida en los términos en ella previstos.

b) Verificación de la tramitación

Corresponderá a la Consejería de Fomento e Infraestructuras la verificación ex post de la elegibilidad del Beneficiario Final, sobre la base de la información aportada por la Entidad Financiera, y de acuerdo con la Orden Avaless Vivienda.

Cuando la Consejería de Fomento e Infraestructuras lo solicite, la Entidad Financiera le remitirá la documentación establecida en el artículo 10 de la Orden Avaless Vivienda, para la verificación de la elegibilidad de las operaciones.

En caso de que la Consejería de Fomento e Infraestructuras, compruebe, de acuerdo con la documentación aportada al formular la solicitud, que el Beneficiario Final no cumplía los requisitos para obtener el aval en el momento de su otorgamiento, lo notificará al ICREF, que procederá a comunicar a la Entidad Financiera la cancelación del aval.

En caso de que el ICREF detectara irregularidades o inexactitudes en el desarrollo del Convenio con la Entidad Financiera en relación con alguna operación concreta, este notificará a la Consejería de Fomento e Infraestructuras y a la Entidad Financiera concernida la cancelación del aval afectado.

Una vez cancelado el aval por alguna de las causas indicadas en los dos párrafos precedentes, se procederá a la devolución de cuantas cantidades económicas satisfechas correspondan.

Las Entidades Financieras se obligan a custodiar la documentación relativa a la operación de financiación para la que se haya solicitado el aval del ICREF durante toda la vida de la operación y a entregar esta documentación a requerimiento del ICREF y de la Consejería de Fomento e Infraestructuras.

Adicionalmente, las Entidades Financieras se obligan a permitir que el ICREF y la Consejería de Fomento e Infraestructuras, o las personas que designen, realicen comprobaciones, auditorías o supervisiones de la documentación relativa a este Convenio, y a cada operación de financiación que les competa, aportando la información que se precise».

En prueba de conformidad, las partes suscriben el presente documento en la fecha y el lugar indicados en el encabezamiento.

El Presidente del Consejo de Administración del ICREF, Luis Alberto Marín González.—El Consejero de Fomento e Infraestructuras, Jorge García Montoro.

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 4. ANUNCIOS

Consejería de Medio Ambiente, Universidades, Investigación  
y Mar Menor

**603 Anuncio de información pública del procedimiento de autorización ambiental integrada del proyecto de planta de gestión y tratamiento de residuos no peligrosos, biosólidos y elaboración de compost sita en paraje Los Pontones, polígono 5, parcela 8, del término municipal de Calasparra, a solicitud de Reciclados Medioambientales Tara, S.L expediente AAI20160003.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 4/2009, de 14 de mayo, de protección ambiental integrada y el art.16 del RDL 1/2016, de 16 de diciembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de prevención y control integrados de la contaminación, se somete a Información Pública dicho proyecto.

La documentación relativa a la solicitud de autorización ambiental integrada estará a disposición del público, durante el plazo de 30 días, a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio en el Boletín; plazo durante el cual podrá ser consultado y se podrán formular alegaciones que deberán dirigirse a la Dirección General de Medio Ambiente.

El contenido completo de la solicitud estará disponible en la página web de la CARM, en la siguiente dirección:

[https://sede.carm.es/jAD/PAE\\_PUBLICO/AccesoPublico.xhtml?URLParam.idexp=ES\\_A14028280\\_2024\\_EXP\\_H179897442M1707993507671RU](https://sede.carm.es/jAD/PAE_PUBLICO/AccesoPublico.xhtml?URLParam.idexp=ES_A14028280_2024_EXP_H179897442M1707993507671RU)

Murcia, a 30 de enero de 2025.—El Director General de Medio Ambiente,  
Juan Antonio Mata Tamboleo.

## IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

### Alcantarilla

#### **604 Convocatoria de subvenciones del Ayuntamiento de Alcantarilla en materia de acción social dentro del ámbito de servicios sociales, que se desarrollen en el municipio de Alcantarilla, ejercicio económico 2025.**

Por acuerdo de la Junta de Gobierno del Ayuntamiento de Alcantarilla de fecha 28 de enero de 2025, ha sido aprobada la siguiente Convocatoria pública para la concesión, en régimen de concurrencia competitiva, de subvenciones del Ayuntamiento de Alcantarilla para la realización de proyectos en materia de acción social dentro del ámbito de Servicios Sociales, correspondiente al ejercicio 2025.

De conformidad con lo establecido en el artículo 17.2 y 23.2 a) de la Ley General de Subvenciones y el Reglamento de Subvenciones del Ayuntamiento de Alcantarilla. El Ayuntamiento de Alcantarilla, por Acuerdo Pleno de fecha 24 de abril de 2023, aprobó la Modificación de las Bases reguladoras de la concesión de subvenciones por el Ayuntamiento de Alcantarilla en materia de acción social y dentro del ámbito de los servicios sociales, en adelante Bases Reguladoras, publicadas en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, núm. 249, de 27 de octubre de 2023, y en la página web del Ayuntamiento de Alcantarilla [www.alcantarilla.es](http://www.alcantarilla.es). Cumpliendo con lo dispuesto en la normativa citada, se elabora la presente convocatoria, dirigida a la concesión de subvenciones por el Ayuntamiento de Alcantarilla, en régimen de concurrencia competitiva, para la realización de proyectos en materia de acción social dentro del ámbito de servicios sociales, que se desarrollen en el municipio de Alcantarilla en el ejercicio económico 2025.

#### **Primero. Entidades beneficiarias**

1. Podrán ser beneficiarias de subvenciones las entidades sin ánimo de lucro con establecimiento en el municipio de Alcantarilla, que además de recoger en sus fines estatutarios la realización de actividades dirigidas a alguno de los colectivos que, con objeto de las presentes bases, cumplan con los requisitos que prevén estas bases y los específicos que recojan las convocatorias correspondientes.

2. No podrán ser beneficiarios de subvenciones reguladas en las presentes Bases, las entidades de derecho público, las universidades, los partidos políticos, los colegios profesionales, las sociedades civiles, las cámaras oficiales de comercio, industria o navegación, las organizaciones empresariales y los sindicatos u otras entidades con análogos fines específicos y de similar naturaleza a los citados anteriormente.

#### **Segundo. Objeto**

La realización de proyectos o actividades de intervención, que se desarrollen en el ejercicio económico 2025 y cuyo ámbito de actuación sean:

1. Familia.
2. Mayores.
3. Infancia y Adolescencia.

4. Personas con diversidad funcional.
5. Población migrante.
6. Movimiento asociativo y voluntariado.
7. Otros colectivos.

### Tercero. Bases reguladoras

Bases reguladoras de la concesión de subvenciones por el Ayuntamiento de Alcantarilla en materia de acción social y dentro del ámbito de los servicios sociales, publicadas en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, núm. 249, de 27 de octubre de 2023, y en la página web del Ayuntamiento de Alcantarilla [www.alcantarilla.es](http://www.alcantarilla.es).

Cuarto. Criterios objetivos para la evaluación de los proyectos.

Conforme establece el artículo 9 de las Bases reguladoras de la concesión de subvenciones por el Ayuntamiento de Alcantarilla en materia de acción social y dentro del ámbito de los servicios sociales, publicadas en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, núm. 249, de 27 de octubre de 2023, los criterios objetivos para la evaluación de los proyectos serán conforme a lo siguiente:

La valoración o puntuación total tendrá un máximo de 100 puntos.

En la valoración o puntuación se distinguen dos bloques o apartados:

A - ENTIDAD. Con una puntuación máxima de 16 puntos.

B - PROYECTO. Con una puntuación máxima de 84 puntos.

Para optar a la concesión de subvención, los proyectos deberán superar en ambos apartados el 50% de la puntuación máxima. Es decir, los proyectos deben superar al menos, los 8 puntos en el apartado A – ENTIDAD y los 42 puntos en el apartado B –PROYECTO.

A continuación, se exponen las tablas de puntuación A y B y sus valores correspondientes.

| ENTIDAD                                                                                                                                                    |   |  | 16 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--|----|
| 1. Experiencia en el desarrollo de proyectos sociales con el colectivo de actuación, en la Administración Local.                                           |   |  | 2  |
| Más de 10 años                                                                                                                                             | 2 |  |    |
| De 2 a 9 años                                                                                                                                              | 1 |  |    |
| Menos de 2 años                                                                                                                                            | 0 |  |    |
| 2. La Entidad ha obtenido subvenciones del Ayuntamiento de Alcantarilla en años anteriores en esta línea de subvención y para este colectivo de actuación. |   |  | 3  |
| Más de 5 años                                                                                                                                              | 3 |  |    |
| De 3 a 5 años                                                                                                                                              | 2 |  |    |
| 1 a 2 años                                                                                                                                                 | 1 |  |    |
| No ha obtenido subvención                                                                                                                                  | 0 |  |    |
| 3. Grado de coordinación y actuación conjunta con otras entidades sociales, en proyectos sociales.                                                         |   |  | 1  |
| Existente                                                                                                                                                  | 1 |  |    |
| Nula                                                                                                                                                       | 0 |  |    |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |   |          |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----------|--|
| 4. Grado de coordinación y actuación conjunta con elAyto. Alcantarilla en proyectos sociales.                                                                                                                                                                                                                         |   | <b>4</b> |  |
| Muy Alta                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 4 |          |  |
| Alta                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 3 |          |  |
| Media                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 2 |          |  |
| Baja                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 1 |          |  |
| Nula                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 0 |          |  |
| 5. TICS, página web, acceso a nuevas tecnologías.                                                                                                                                                                                                                                                                     |   | <b>1</b> |  |
| Si                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 1 |          |  |
| No                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 0 |          |  |
| 6. Impacto social de la Entidad en el territorio, barrio, ciudad, estructura organizativa, solvencia económica, personal especializado, voluntariado, actuaciones y proyectos que desarrolla, número y tipología de beneficiarios, tipo y diversidad de actividades, coordinación, implicación de la sociedad, etc.). |   | <b>5</b> |  |
| Muy alta                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 5 |          |  |
| Alta                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 4 |          |  |
| Media                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 3 |          |  |
| Baja                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 2 |          |  |
| Muy baja                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 1 |          |  |
| Nula                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 0 |          |  |

|                                                                                                            |    |           |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-----------|--|
| PROYECTO                                                                                                   |    | <b>84</b> |  |
| 1. Justificación de la necesidad social.                                                                   |    | <b>3</b>  |  |
| El proyecto justifica adecuadamente las necesidades a abordar                                              | 3  |           |  |
| El proyecto justifica parcialmente las necesidades a abordar                                               | 2  |           |  |
| El proyecto justifica muy escasamente las necesidades a abordar                                            | 1  |           |  |
| No se identifican ni justifican las necesidades a abordar                                                  | 0  |           |  |
| 2. Respuesta a necesidades sociales no cubiertas por otras entidades públicas o privadas.                  |    | <b>10</b> |  |
| El proyecto responde a necesidades sociales no cubiertas por otras entidades públicas o privadas           | 10 |           |  |
| El proyecto responde a necesidades sociales parcialmente cubiertas por otras entidades públicas o privadas | 5  |           |  |
| Las necesidades sociales que aborda el proyecto están cubiertas por otras entidades públicas y/o privadas  | 0  |           |  |
| 3. Formulación y adecuación de los objetivos operativos.                                                   |    | <b>3</b>  |  |
| Los objetivos operativos están adecuadamente definidos                                                     | 3  |           |  |
| Los objetivos operativos están parcialmente definidos                                                      | 2  |           |  |
| Escasa precisión en la formulación de los objetivos operativos                                             | 1  |           |  |
| No se formulan o no son adecuados los objetivos operativos                                                 | 0  |           |  |
| 4. Respuesta del proyecto al objetivo y líneas de actuación                                                |    | <b>3</b>  |  |
| Todo el contenido tiene relación con la línea actuación                                                    | 3  |           |  |
| El contenido tiene relación parcial con la línea actuación                                                 | 2  |           |  |

|                                                                                                                           |   |          |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----------|--|
| El contenido tiene escasa relación con la línea actuación                                                                 | 1 |          |  |
| El contenido no tiene relación con la línea actuación                                                                     | 0 |          |  |
| <b>5. Actividades y cronograma.</b>                                                                                       |   | <b>3</b> |  |
| Adecuada definición de actividades y cronograma coherentes con los objetivos                                              | 3 |          |  |
| Definición de actividades y cronograma parcialmente coherentes con los objetivos                                          | 2 |          |  |
| Escasa definición de actividades y cronograma coherentes con los objetivos                                                | 1 |          |  |
| Inadecuada definición de actividades y cronograma coherentes con los objetivos                                            | 0 |          |  |
| <b>6. Organización y metodología.</b>                                                                                     |   | <b>3</b> |  |
| La organización y metodología está descrita adecuadamente para la consecución de los objetivos                            | 3 |          |  |
| La organización y metodología está descrita parcialmente para la consecución de los objetivos                             | 2 |          |  |
| La organización y metodología está descrita escasamente o presenta incoherencias para la consecución de los objetivos     | 1 |          |  |
| La organización y metodología, no presenta relación con los objetivos, o no se Describe                                   | 0 |          |  |
| <b>7. Participación de las personas beneficiarias en el diseño y ejecución del proyecto.</b>                              |   | <b>5</b> |  |
| El proyecto cuenta con un número alto de personas beneficiarias en el diseño y/o desarrollo                               | 5 |          |  |
| El proyecto no cuenta con personas beneficiarias en el diseño y desarrollo                                                | 0 |          |  |
| <b>8. El proyecto incluye actuaciones e iniciativas innovadoras</b>                                                       |   | <b>3</b> |  |
| El proyecto incluye muchos aspectos innovadores en el diseño o ejecución                                                  | 3 |          |  |
| El proyecto incluye algunos aspectos innovadores en el diseño o ejecución                                                 | 2 |          |  |
| El proyecto incluye muy pocos aspectos innovadores en el diseño o ejecución                                               | 1 |          |  |
| El proyecto no incluye aspectos innovadores en el diseño o ejecución                                                      | 0 |          |  |
| <b>9. Recursos humanos y recursos materiales.</b>                                                                         |   | <b>4</b> |  |
| Eficiencia muy alta para los objetivos y las actividades planteadas                                                       | 4 |          |  |
| Eficiencia alta para los objetivos y las actividades planteadas                                                           | 3 |          |  |
| Son medianamente eficientes para los objetivos y para las actividades planteadas                                          | 2 |          |  |
| Son escasamente eficientes para los objetivos y para las actividades planteadas                                           | 1 |          |  |
| No son eficientes para los objetivos y para las actividades planteadas                                                    | 0 |          |  |
| <b>10. Distribución del Presupuesto. Subvención gastos de Personal y otros.</b>                                           |   | <b>3</b> |  |
| Los gastos solicitados en esta subvención en el apartado Personal son entre el 1 – 16% del presupuesto total solicitado.  | 3 |          |  |
| Los gastos solicitados en esta subvención en el apartado Personal son entre el 17 – 34% del presupuesto total solicitado. | 2 |          |  |
| Los gastos solicitados en esta subvención en el apartado Personal son entre el 34 – 50% del presupuesto total solicitado. | 1 |          |  |

|                                                                                                                                      |   |          |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----------|--|
| Los gastos solicitados en esta subvención en el apartado Personal son más del 50% del presupuesto total solicitado.                  | 0 |          |  |
| 11. Porcentaje de financiación solicitado para el proyecto.                                                                          |   | <b>6</b> |  |
| Del 1 al 8%                                                                                                                          | 6 |          |  |
| Del 9 al 16%                                                                                                                         | 5 |          |  |
| Del 17 al 24%                                                                                                                        | 4 |          |  |
| Del 25 al 32%                                                                                                                        | 3 |          |  |
| Del 33 al 40%                                                                                                                        | 2 |          |  |
| Del 41 al 49%                                                                                                                        | 1 |          |  |
| El 50%                                                                                                                               | 0 |          |  |
| 12. Número de personas beneficiarias, según resultados previstos.                                                                    |   | <b>6</b> |  |
| Número alto de personas beneficiarias es adecuado al proyecto                                                                        | 6 |          |  |
| Poco o escaso número de beneficiarios                                                                                                | 3 |          |  |
| Número de personas beneficiarias no es adecuado al proyecto                                                                          | 0 |          |  |
| 13. Proyecto diseñado y/o realizado en coordinación con los servicios municipales y/o entidades públicas o privadas.                 |   | <b>3</b> |  |
| Alta Coordinación con los servicios municipales y otras entidades públicas o privadas                                                | 3 |          |  |
| Coordinación media con los servicios municipales y otras entidades públicas o privadas                                               | 2 |          |  |
| Baja coordinación con los servicios municipales y otras entidades públicas o privadas                                                | 1 |          |  |
| Sin coordinación con los servicios municipales y/u otras entidades públicas o privadas                                               | 0 |          |  |
| 14. Evaluación del proyecto. Indicadores.                                                                                            |   | <b>2</b> |  |
| Existe una correcta adecuación entre indicadores y metas previstas                                                                   | 2 |          |  |
| Existe adecuación media entre indicadores y metas previstas                                                                          | 1 |          |  |
| Escasa o nula adecuación entre indicadores y metas previstas                                                                         | 0 |          |  |
| 15. Sostenibilidad global del proyecto. El proyecto ha obtenido subvenciones en esta línea de subvención en años anteriores.         |   | <b>3</b> |  |
| Más de 5 años                                                                                                                        | 3 |          |  |
| De 2 a 5 años                                                                                                                        | 2 |          |  |
| 1 año                                                                                                                                | 1 |          |  |
| Sin subvención                                                                                                                       | 0 |          |  |
| 16. Grado de consecución de metas y objetivos en el mismo proyecto subvencionado en el año anterior, según Memoria de justificación. |   | <b>6</b> |  |
| Alto                                                                                                                                 | 6 |          |  |
| Medio                                                                                                                                | 3 |          |  |
| Bajo o nulo                                                                                                                          | 0 |          |  |
| 17. El proyecto se desarrolla en zonas de actuación y/o sectores de población preferentes para los Servicios Sociales municipales.   |   | <b>4</b> |  |
| Muy alta preferencia                                                                                                                 | 4 |          |  |
| Alta preferencia                                                                                                                     | 3 |          |  |

|                                                                                                                                                                   |   |   |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|--|
| Media preferencia                                                                                                                                                 | 2 |   |  |
| Baja preferencia                                                                                                                                                  | 1 |   |  |
| No preferentes                                                                                                                                                    | 0 |   |  |
| 18. El proyecto contempla la posibilidad de incorporación de ciudadanos derivados desde la Concejalía de Servicios Sociales.                                      |   | 6 |  |
| Alta                                                                                                                                                              | 6 |   |  |
| Media                                                                                                                                                             | 4 |   |  |
| Baja                                                                                                                                                              | 2 |   |  |
| No contempla incorporación                                                                                                                                        | 0 |   |  |
| 19. Globalidad del proyecto. (Impacto social del proyecto, trayectoria, agentes implicados, presupuesto, tipo de beneficiarios, impacto sobre el territorio, etc) |   | 8 |  |
| Muy alta                                                                                                                                                          | 8 |   |  |
| Alta                                                                                                                                                              | 6 |   |  |
| Media                                                                                                                                                             | 4 |   |  |
| Baja                                                                                                                                                              | 2 |   |  |
| Nula                                                                                                                                                              | 0 |   |  |

#### Quinto. Cuantía

El importe máximo de convocatoria será de OCHENTA MIL EUROS (80.000,00 €) con cargo a la aplicación presupuestaria 10201 23100 48900, partida Cooperación Social del presupuesto municipal en vigor.

#### Sexto. Plazo de presentación

El plazo para la presentación de solicitudes será de veinte días hábiles contados a partir del siguiente a la publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial del Región de Murcia.

Teniendo en cuenta la naturaleza de los beneficiarios de la subvención a las que se refiere la presente convocatoria y en aplicación de lo establecido en los artículos 14, 16.4 y 68.4 de la Ley 39/2015 del 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, únicamente serán admitidas las solicitudes que se presenten electrónicamente en la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Alcantarilla, así como en los restantes registros electrónicos de cualquiera de los sujetos a los que se refiere el artículo 2.1. de la precitada Ley 39/2015.

#### Séptimo. Otros datos

La solicitud estará disponible en el procedimiento electrónico específico habilitado para ello en la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Alcantarilla en el siguiente enlace (<https://alcantarilla.sedelectronica.es/>)

Alcantarilla, 28 de enero de 2025.—El Alcalde-Presidente, Joaquín Ricardo Buendía Gómez.

## IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

### Alguazas

#### **605 Bases que han de regir la convocatoria y el proceso de selección de seis plazas vacantes de Administrativo por el sistema de promoción interna del Excmo. Ayuntamiento de Alguazas.**

Se hace público que, en sesión ordinaria de la Junta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento de Alguazas del día 15 de enero de 2025 se han aprobado las bases que han de regir la convocatoria y el proceso de selección de seis plazas vacantes de administrativo por el sistema de promoción interna. El texto íntegro de las bases puede ser consultado en [file:///192.168.68.20/datauser\\$/b.dobrea/Downloads/Basesproceso6plazasadministrativopromocininterna.pdf\\_10457.pdf](file:///192.168.68.20/datauser$/b.dobrea/Downloads/Basesproceso6plazasadministrativopromocininterna.pdf_10457.pdf).

En Alguazas, a 27 de enero de 2025.—El Alcalde-Presidente, José Gabriel García Bernabé.

## IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

### Beniel

#### **606 Aprobación inicial del Presupuesto General para 2025.**

Habiéndose aprobado inicialmente por el Pleno del Ayuntamiento de Beniel, en sesión extraordinaria celebrada el 30.01.2025, el Presupuesto General y la Plantilla de Personal para el ejercicio 2025, y en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 169 de R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de la Haciendas Locales, se expone al público el citado expediente por un plazo de 15 días; durante los cuales, los interesados podrán examinarlo y presentar las reclamaciones que estimen oportunas. Estas serán resueltas en el plazo de un mes por el Pleno.

El Presupuesto se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo, no se hubieran presentado reclamaciones.

En Beniel, a 31 de enero de 2025.—La Alcaldesa, María Carmen Morales Ferrando.

## IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Beniel

### **607 Aprobación inicial de expedientes de modificación de ordenanza fiscal para 2025.**

El Pleno de la Corporación, en sesión extraordinaria celebrada en fecha 30 de enero de 2025 aprobó inicialmente la modificación de la siguiente Ordenanza Fiscal:

#### **TASAS.**

◦ Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por prestación del servicio de recogida domiciliaria de residuos sólidos.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, los indicados acuerdos provisionales estarán en exposición pública por plazo de treinta días, a efectos de que, durante el mismo, los interesados puedan examinar los expedientes en el Departamento de Intervención en horario de oficinas, y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Los acuerdos provisionales quedarán elevados automáticamente a definitivos si durante el plazo de exposición citado no se presentan reclamaciones, y serán ejecutivo sin más trámites, una vez se hayan publicado íntegramente los acuerdos y el texto íntegro de las modificaciones en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, entrando en vigor a partir de su publicación.

Beniel, 31 de enero de 2025.—La Alcaldesa-Presidenta, María Carmen Morales Ferrando.

## IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Cehegín

### **608      Edicto de aprobación del padrón del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica 2025.**

Aprobado el padrón del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica, correspondiente al ejercicio del 2025, por la Junta de Gobierno Local en su sesión de 27/01/2025, queda expuesto al público por término de un mes para su examen y reclamaciones en su caso. Al propio tiempo se anuncia que el periodo de cobranza en voluntaria del referido impuesto, será el comprendido entre el día 5 de marzo y el 4 de julio del año en curso.

Cehegín, 30 de enero de 2025.—La Alcaldesa-Presidenta, Maravillas Alicia del Amor Galo.

## IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Fuente Álamo de Murcia

**609 Aprobación definitiva de los Estatutos de la Entidad de Conservación de la Urbanización Los Altos de Las Palas, Unidad de Actuación I, del Plan Parcial El Mingrano. (Exp. 5442/2023)**

La Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada el día 5 de febrero de 2025, acordó aprobar definitivamente los Estatutos de la Entidad de Conservación de la Urbanización Los Altos de Las Palas, Unidad de Actuación I, del Plan Parcial El Mingrano.

Igualmente se acordó publicar dicho acuerdo, en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y en la sede electrónica del Ayuntamiento.

Fuente Álamo de Murcia, a 6 de febrero de 2025.—La Alcaldesa-Presidenta, Juana María Martínez García.

## IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

### Las Torres de Cotillas

#### **610 Aprobación inicial de la ordenanza reguladora del servicio de ayuda a domicilio del Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas.**

Aprobada inicialmente la Ordenanza municipal reguladora del Servicio de Ayuda a Domicilio del Ayuntamiento de Las Torres de Cotillas, por Acuerdo del Pleno de fecha 30 de enero de 2025, de conformidad con los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y 56 del Texto Refundido de Régimen Local, se somete a información pública por el plazo de treinta días, a contar desde día siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia para que pueda ser examinada y presentar las reclamaciones que se estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [ <http://lastorresdecotillas.sedelectronica.es>].

En el caso de no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado el Acuerdo de aprobación de la mencionada ordenanza.

Las Torres de Cotillas, 31 de enero de 2025.—La Secretaria General, Laura Martínez Pretel.

## IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Lorquí

### **611 Anuncio de cobranza del impuesto vehículos de tracción mecánica del ejercicio 2025.**

El Sr. Alcalde de Lorquí, pone en conocimiento de los obligados al pago que:

Por Resolución de Alcaldía n.º 2025/88, de fecha de 29 enero de 2025, se ha aprobado el padrón fiscal del impuesto de vehículos de tracción mecánica del ejercicio 2025, integrado por 7.583 recibos por un importe de 674.809,31 €.

El periodo voluntario del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica de 2025 del municipio de Lorquí se iniciará el día 03 de marzo y finalizará el día 02 de junio de 2025.

Las listas cobratorias, conteniendo las cuotas a pagar y los elementos tributarios determinantes de las mismas, estarán a disposición del público, para su comprobación, por plazo de un mes a contar desde el día en que se inicie el periodo voluntario de pago, pudiendo consultarse por los interesados en la oficina del Servicio de Gestión Tributaria sita en Plaza del Ayuntamiento s/n de esta localidad.

Contra los mismos, los interesados podrán interponer recurso de reposición regulado en los artículos 108 de la Ley 7/85, de 28 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y 14.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, ante la Alcaldía, en el plazo de un mes a contar desde la fecha de finalización del periodo de exposición pública de la lista cobratoria.

Los contribuyentes podrán realizar el pago de su deuda tributaria en la Oficina Virtual Tributaria (<https://lorqui.tributoslocales.es/>), Oficina de Correos (T-envío), Oficina de Recaudación (con tarjeta), en las entidades de crédito que a continuación se relacionan, en los horarios de atención al público de dichas entidades, debiendo acudir provistos de los necesarios documentos cobratorios, ya que las entidades colaboradoras no pueden expedirlos:

Caixabank, Banco Sabadell y Cajamar

Los contribuyentes que por cualquier circunstancia no dispongan de los documentos de pago, podrán solicitar un duplicado, dentro del periodo de cobranza en la oficina de Recaudación de este Ayuntamiento.

Los obligados al pago podrán domiciliar las deudas a las que se refiere este anuncio en cuentas abiertas en entidades de crédito.

Se advierte que, transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y se devengarán los correspondientes recargos del periodo ejecutivo, los intereses de demora, y en su caso, las costas que se produzcan.

Lo que se hace público, para general conocimiento en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación.

En Lorquí, 30 de enero de 2025.—El Alcalde, Joaquín Hernández Gomariz.

## IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Mazarrón

**612 Resolución n.º 2025000292. Delegación de las funciones de Alcalde-Presidente del M.I. Ayuntamiento de Mazarrón, para los días 23 y 24 de enero de 2025.**

**Visto.-** Que ni esta Alcaldía-Presidencia, ni el Primer Teniente de Alcalde, van a poder ejercer sus funciones como tal, por motivos institucionales, los días 23 y 24 de enero de 2025.

**Considerando.-** Que el artículo 47.1 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales establece que corresponde a los Tenientes de Alcalde, en cuanto tales, sustituir en la totalidad de sus funciones y por el orden de su nombramiento, al Alcalde, en los casos de ausencia, enfermedad o impedimento que imposibilite a éste para el ejercicio de sus atribuciones.

**Considerando.-** Que el artículo 44 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, por remisión del artículo 47.2, dispone que todas las delegaciones serán realizadas mediante Decreto del Alcalde, el cual deberá ser objeto de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Visto el expediente

La Alcaldía, **Resuelve:**

**Primero.-** Efectuar expresa delegación de las funciones de Alcalde-Presidente del MI Ayuntamiento de Mazarrón, para los días 23 y 24 de enero de 2025, en la persona de la Segundo Teniente de Alcalde, Dña. Silvia García Zamora.

El ámbito de esta sustitución comprenderá todas las atribuciones reservadas a la Alcaldía-Presidencia, excepto las calificadas como indelegables para el caso de ausencia; debiendo ajustarse el ejercicio de las mismas a lo previsto en la normativa vigente.

**Segundo.-** Notificar esta resolución a la Sra. García Zamora y publicarla en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

**Tercero.-** Dar cuenta al Pleno de la Corporación en la primera sesión que celebre.

Mazarrón, a 21 de enero de 2025.—El Alcalde-Presidente, Ginés Campillo Méndez.

## IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Mazarrón

**613 Anuncio de aprobación inicial de la ordenanza municipal reguladora de protección de medioambiente contra la emisión de ruidos y vibraciones.**

Habiéndose aprobado inicialmente en sesión ordinaria de El Ayuntamiento Pleno celebrada el día 28 de enero de 2025, la Ordenanza municipal reguladora de protección del medioambiente contra la emisión de ruidos y vibraciones, de conformidad con el artículo 49 de la Ley 7/85 de 2 de abril, Reguladora de Bases de Régimen Local, se somete a información pública por plazo de treinta días, contados a partir del día siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, para que los interesados puedan examinar el expediente en:

[https://sede.mazarron.es/sta/CarpetaPublic/doEvent?APP\\_CODE=STA&PAGE\\_CODE=PTS2\\_ORDENANZA#](https://sede.mazarron.es/sta/CarpetaPublic/doEvent?APP_CODE=STA&PAGE_CODE=PTS2_ORDENANZA#) (Ordenanzas no fiscales).

Y presentar las reclamaciones y sugerencias que estimen pertinentes.

Transcurrido dicho plazo de no producirse reclamaciones o sugerencias se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo, procediéndose a la publicación de enlace al texto íntegro del Reglamento en la Sede Electrónica del M.I. Ayuntamiento de Mazarrón, también en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Mazarrón, a 30 de enero de 2025.—El Alcalde-Presidente, Ginés Campillo Méndez.

## IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

### Mazarrón

**614 Exposición pública y anuncio de cobranza. Padrón para el cobro de los recibos de agua potable, canon de contador, alcantarillado y canon de saneamiento, correspondientes a la primera fase del bimestre de enero-febrero de 2025.**

Se pone en conocimiento de los contribuyentes interesados, que por Decreto de la Alcaldía Presidencia de fecha 30 de enero de 2025 ha sido aprobado el padrón con la relación de recibos para el cobro de las tasas y precios públicos por la prestación de los servicios de agua potable, canon de contador, alcantarillado, basura y canon de saneamiento, correspondiente a la primera fase del primer bimestre de 2025.

Este padrón se encuentra expuesto al público durante 30 días en el Servicio de Gestión Tributaria de este Ayuntamiento, donde pueden ser examinados por los contribuyentes a quienes interese.

Contra la inclusión en dicho padrón o contra las cuotas que en él se indican, puede interponerse ante esta Corporación recurso de reposición previo al contencioso-administrativo en el plazo de un mes, a partir del día siguiente a la terminación del periodo de exposición al público, de conformidad con lo regulado en el artículo 14.2 del R.D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

El periodo voluntario de pago de las cuotas se establece durante dos meses a partir de la fecha de publicación en el BORM.

El pago debe hacerse en cualquiera de las oficinas de las entidades de crédito colaboradoras, durante todos los días y horas que permanezcan abiertas dichas oficinas, utilizando el documento de ingreso que se remitirá por correo ordinario a todos los interesados.

Son entidades colaboradoras: CaixaBank y Caja Rural Intermediterránea (Cajamar).

Quienes no reciban o extravíen el documento de ingreso pueden obtener un duplicado del mismo en el Servicio Municipal de Aguas sito en Mazarrón, C/ La Vía N.º 131.

Transcurrido el plazo indicado, las cuotas no pagadas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán los correspondientes recargos del período ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 24 del Reglamento General de Recaudación (R.D. 939/2005)

Mazarrón, a 27 de enero de 2025.—El Alcalde-Presidente, Ginés Campillo Méndez.

## IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Mazarrón

### **615 Subvención y premios para las fiestas de Carnaval 2025.**

BDNS (Identif.): 813106

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/813106>)

La subvención por importe de 28.880 € tiene por finalidad fomentar la participación de los ciudadanos en las actividades organizadas tales como desfiles de Carnaval y elección de Musa, Muso y Don Carnal en sus diferentes modalidades a desarrollar los próximos días 28 de febrero, 1, 2 y 9 de marzo del presente año, como apoyo y fomento a las actividades en materia de festejos.

Serán Objeto de subvención las siguientes actividades:

3.1.- Participación en las actividades programadas y organizadas por la Concejalía de Festejos a celebrar en el periodo comprendidos entre el 28 de febrero y el 9 de marzo con motivo de la celebración de los Carnavales de Mazarrón 2025.

El importe a percibir en cada una de las modalidades es la siguiente:

Persona física integrante de la entidad, asociación o grupo participante (única y exclusivamente comparsas locales), será de DIEZ euros (10,00 € por componente).

En cuanto a Muso del Carnaval Musa del Carnaval, Muso del Carnaval, Musa del Carnaval Infantil y Muso del Carnaval Infantil, Doña Cuaresma y Don Carnal, cada asociación solo podrá presentar una persona para cada una de las categorías.

Si por el número de participantes el crédito a asignar por participación no fuera suficiente, se distribuirá la cuantía de la partida entre las comparsas y sus miembros.

Quedarán eliminadas aquellas concurrentes que no se presenten en alguno de los desfiles organizados por el Ayuntamiento con motivo de los Carnavales 2025, no recibiendo, por consiguiente, la ayuda económica que le corresponda.

3.2- Participación en el concurso del desfile de Carnaval que se desarrollará:

\* Gala elección Musa y Muso infantil y juvenil, Don Carnal y Doña Cuaresma el día 28 de febrero de 2025.

\* Desfile peñas Infantil en categoría de colegios y escuelas de baile infantil el 1 de marzo de 2025.

\* Desfile peñas adultas y escuelas de baile el 2 de marzo de 2025.

\* Desfile peñas foráneas el 9 de marzo de 2025.

La Concejalía de Festejos se reserva el derecho a dejar algún premio desierto, en caso que no se cumpla el nivel exigido, siendo su fallo inapeable.

No optará a premios aquellas comparsas que repitan vestuario de años anteriores (esto deberá ser denunciado y demostrado antes de la entrega de premios).

4.- Requisitos de los solicitantes.

Podrán ser solicitantes de las subvenciones:

4.1.- Las entidades o asociaciones sin ánimo de lucro legalmente constituidas, que desarrollen sus actividades principalmente en el Municipio.

4.2.- Personas físicas, en representación particular de un grupo por iniciativa de carácter esporádico, o de una agrupación de personas físicas sin finalidad de lucro y con residencia en el Municipio.

Los beneficiarios deberán cumplir los requisitos y obligaciones establecidos en los arts. 13 y 14 de la Ley 38/2003. General de Subvenciones.

Mazarrón, 5 de febrero de 2025.—El Alcalde Presidente, Ginés Campillo Méndez.

## IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

### Murcia

**616      Extracto del Acuerdo de la Junta de Gobierno, de fecha 29 de enero de 2025, por el que se convoca, en régimen de concurrencia competitiva, concesión de subvenciones para la realización de programas, proyectos y/o actividades que impulsen la empleabilidad en el municipio de Murcia durante el ejercicio 2025.**

BDNS (Identif.): 813162

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/813162>)

#### **Primero. Beneficiarios.**

Asociaciones, Fundaciones y Entidades, todas ellas sin ánimo de lucro, cuyo domicilio fiscal o centro de trabajo se encuentre en el municipio de Murcia, siempre que recojan entre sus fines estatutarios la realización de actividades dirigidas al objeto de la presente convocatoria y se encuentren debidamente inscritas en el registro de carácter público que corresponda según la naturaleza de la entidad, tener su domicilio o delegación social en el municipio de Murcia.

#### **Segundo. Objeto.**

Realización de proyectos, programas y actividades que impulsen y faciliten algunas de las actuaciones contenidas en los siguientes apartados, siempre y cuando todas ellas se realicen en el municipio de Murcia:

Línea 1. Orientación. Comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, actuaciones de apoyo a la inserción de personas beneficiarias.

Línea 2. Formación. Actuaciones de formación en el trabajo, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral, incluidos los programas públicos de empleo y formación, que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral, teniendo en cuenta la brecha digital existente y garantizando la atención presencial a la población que la padece.

Línea 3. Oportunidades de empleo. Incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo. También incluye las dirigidas a facilitar la movilidad geográfica o promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente.

Línea 4. Emprendimiento. Comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local.

**Tercero. Bases reguladoras.**

Ordenanza General de Subvenciones y Premios del Ayuntamiento de Murcia (BORM\_36\_14/02/203).

**Cuarto. Cuantía.**

La cuantía total de la convocatoria es de 350.000 euros, que se financiarán con cargo a la aplicación presupuestaria 025 2410 48905 del presupuesto de gastos del Ayuntamiento de Murcia.

Se fija en 15.000 € el importe máximo que se podrá asignar a cada entidad solicitante. Solamente se podrá subvencionar un proyecto por entidad. En caso de que la entidad presente varios proyectos, será subvencionado, en su caso, el que alcance mayor puntuación.

Se realizará el pago del 60% del importe de la subvención concedida con carácter anticipado a su justificación; el 40% restante se realizará previa justificación del importe total de la subvención aprobada.

**Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.**

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

**Sexto. Otros.**

Las solicitudes se formalizarán según modelo normalizado disponible en el área de Educación, Formación y Empleo de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Murcia (<https://sede.murcia.es>), y deberán ir acompañadas de la documentación requerida para acreditar los requisitos establecidos en la convocatoria.

Murcia, 5 de febrero de 2025.—El Alcalde, P.D. la Directora de la Oficina de Gobierno Municipal, M.<sup>a</sup> Ángeles Horcajada Torrijos (Decreto de Alcaldía 05/07/2023).

## V. OTRAS DISPOSICIONES Y ANUNCIOS

Consorcio para la Gestión de los Residuos Sólidos de la Región de Murcia

### **617 Aprobación revisión canon asociado a la adjudicación del nuevo contrato de gestión para el ejercicio 2025.**

La Junta de Gobierno del Consorcio para la Gestión de Residuos Sólidos de la Región de Murcia, en sesión ordinaria celebrada el 16 de enero de 2025, adoptó el siguiente acuerdo sobre la aportación de los Ayuntamientos en concepto de revisión de canon para el ejercicio 2025:

**Primero.-** Aprobar un canon a los ayuntamientos, por importe de 88,53 euros por Tm de fracción resto gestionada. Canon que se mantendrá vigente hasta su modificación.

**Segundo.-** Aprobar un canon de 8,00 euros por Tm de fracción resto gestionada para la construcción de la Planta de proximidad para el tratamiento de biorresiduos de San Javier.

El presente importe estará vigente desde el 1 de enero de 2025 y hasta la totalización del importe máximo a abonar por el Consorcio como aportación al citado proyecto. Tendrá carácter afectado a la construcción de la Planta de proximidad para el tratamiento de los biorresiduos de San Javier, y se liquidará de forma diferenciada al canon general de gestión.

**Tercero.-** Publicar el presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, a 22 de enero de 2025.—El Gerente, Javier Herrero Padrón.

## V. OTRAS DISPOSICIONES Y ANUNCIOS

Consorcio para la Gestión de los Residuos Sólidos de la Región de Murcia

### **618 Aprobación incorporación Ayuntamiento de Cartagena al Consorcio.**

**La Junta de Gobierno del Consorcio para la Gestión de Residuos Sólidos de la Región de Murcia, en sesión de fecha 16 de enero de 2025 adoptó el siguiente acuerdo:**

**Primero.-** Aprobar provisionalmente la modificación del artículo 1.º de los Estatutos del Consorcio, incluyendo al Ayuntamiento de Cartagena en la enumeración de ayuntamientos que constituyen el Consorcio.

**Segundo.-** Aprobar la incorporación del Ayuntamiento de Cartagena al Consorcio para la gestión de los Residuos Sólidos de la Región de Murcia.

El régimen económico aplicable será el que en cada momento se establezca con carácter general para los ayuntamientos miembros.

**Tercero.-** Aceptar provisionalmente al Ayuntamiento de Cartagena como miembro de pleno derecho hasta la ratificación, si procede, por el Consejo de Gobierno de la Región de Murcia, y de los órganos competentes de los Ayuntamientos miembros del Consorcio, del presente acuerdo de modificación de estatutos e incorporación del referido Ayuntamiento.

**Cuarto.-** De conformidad con lo previsto en el artículo 10 de los Estatutos del Consorcio declarar al Ayuntamiento de Cartagena, con carácter provisional, como miembro de pleno derecho de la Junta de Gobierno del Consorcio, así como miembro de la Comisión de Gobierno tal y como establece preceptivamente el apartado segundo del citado artículo.

A estos efectos deberá comunicar dos representantes titulares y, en su caso, dos suplentes que representaran al Ayuntamiento de Cartagena en los órganos colegiados del Consorcio.

**Quinto.-** Dar traslado al Ayuntamiento de Cartagena del presente acuerdo para su conocimiento, así como a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y al resto de miembros, para su ratificación, si procede.

**Sexto.-** Publicar el presente acuerdo en el Boletín Oficial de la región de Murcia.

En Murcia, a 22 de enero de 2025.—El Gerente, Javier Herrero Padrón.