



S U M A R I O

I. Comunidad Autónoma

2. Autoridades y Personal

Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Transformación Digital

798 Orden de 18 de febrero de 2025 de la Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Transformación Digital, por la que se fija lugar, fecha y hora de celebración del primer ejercicio de las pruebas selectivas para cubrir 3 plazas del Cuerpo Técnico, Opción Educación Infantil de la Administración Pública Regional, por el sistema de acceso libre, convocadas por Orden de 11 de noviembre de 2019, de la Consejería de Presidencia y Hacienda. (Código BFX16L19-3). 4338

799 Orden de 18 de febrero de 2025 de la Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Transformación Digital, complementaria de la Orden de 20 de enero de 2025, de la misma Consejería, por la que se aprueba la relación de personas aspirantes admitidas y excluidas y se fija lugar, fecha y hora de celebración del primer ejercicio de las pruebas selectivas para cubrir 3 plazas del Cuerpo de Técnicos Auxiliares, opción Transmisiones de la Administración Pública Regional, por el sistema de acceso libre, convocadas por Orden de 28 de diciembre de 2019, de la Consejería de Presidencia y Hacienda. (Código DFX25L19-5). 4340

Consejería de Medio Ambiente, Universidades, Investigación y Mar Menor

800 Orden de la consejería de Medio Ambiente, Universidades, Investigación y Mar Menor, de nombramiento de un Vocal del Consejo Social de la Universidad de Murcia en representación de los/las estudiantes. 4342

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

801 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia R-170/2025 de 10 de febrero, por la que se resuelve la convocatoria de 14 de febrero de 2024, para la provisión de puestos de trabajo por el sistema de libre designación. 4344

802 Resolución de 10 de febrero de 2025, de la Universidad de Murcia por la que se nombra Profesor Titular de Universidad a D. Salvador Gil Guirado. 4345

803 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia (R-183/2025) de 12 de febrero de 2025, por la que se modifica la Resolución (R-29/2025) de 9 de enero, por la que se convoca concurso-oposición para la provisión de plazas de Profesorado Permanente Laboral 4346

804 Anuncio de la Resolución del Rector de la Universidad de Murcia R-182/2025 de 12 de febrero, referente a la convocatoria para proveer una plaza de Investigador/a Licenciado/a de la misma. 4347

BORM

3. Otras disposiciones

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

- 805 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Analiza Sociedad de Análisis Clínicos, S.L. 4348
- 806 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de Tabla Salarial del año 2025 del convenio colectivo de la empresa Plasbel Plásticos, S.A.U. 4374
- 807 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de modificación del convenio colectivo de la empresa General Logistics Systems Spain, S.A. 4377

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social Servicio Regional de Empleo y Formación

- 808 Extracto de la Resolución de 17 de febrero de 2025 de la Directora General del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones del programa de subvenciones "Cuota Cero Ampliada". 4380

Consejería de Turismo, Cultura, Juventud y Deportes Instituto de Turismo de la Región de Murcia

- 809 Convocatoria para el año 2025 de la Orden de 4 de diciembre de 2023 de la Consejería de Turismo, Cultura, Juventud y Deportes por la que se aprueban las bases reguladoras de las ayudas a guías de turismo y empresas con actividad turística de guías de turismo para la reactivación y dinamización de su actividad. 4384

4. Anuncios

Consejería de Medio Ambiente, Universidades, Investigación y Mar Menor

- 810 Anuncio por el que se hace pública la Resolución por la que se modifica el anexo de prescripciones técnicas de la Autorización Ambiental Integrada AAI20050279, del Naturgy Ciclos Combinados, S.L.U., derivada de las modificaciones no sustanciales de la actividad MNS 1, MNS 2 y MNS 3. 4387
- 811 Anuncio por el que se hace pública Resolución de modificación de la AAI20060096 del titular Ecocarburantes Españoles S.A., para su adaptación a las mejores técnicas disponibles (MTD) de aplicación a la instalación y para recopilar en un mismo expediente -el AAI20060096- las distintas resoluciones-Anexo de Prescripciones Técnicas a las que está sujeta la vigente autorización ambiental integrada que han sido dictadas en los expedientes AAI20060096 (autorización AAI) y AAI20200025 (revisión de la AAI20060096 adaptación a MTDS). 4388

IV. Administración Local

Blanca

- 812 Oferta de empleo público 2025. 4389

Los Alcázares

- 813 Lista cobratoria del precio público por la prestación del servicio en las escuelas infantiles municipales, correspondiente al mes de diciembre de 2024. 4390

Murcia

- 814 Nombramiento de funcionario de carrera del Ayuntamiento de Murcia. 4391
- 815 Nombramiento de funcionarios de carrera del Ayuntamiento de Murcia. 4392

BORM

San Pedro del Pinatar

816 Exposición pública del padrón cobratorio correspondiente a los recibos de tasas de abastecimiento de agua, alcantarillado, recogida de basura y canon saneamiento, correspondiente al 1.º trimestre, 1.ª Fase del año 2025. 4393

Santomera

817 Aprobación definitiva de Modificación Puntual n.º 10 del PGMO. 4394

Yecla

818 Convocatoria de dos becas para trabajos diversos en la Casa Municipal de Cultura y Museo Arqueológico Municipal 2025. 4396

V. Otras Disposiciones y Anuncios

Comunidad de Regantes de Lorca

819 Convocatoria a Junta General Ordinaria. 4398

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos
y Transformación Digital

798 Orden de 18 de febrero de 2025 de la Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Transformación Digital, por la que se fija lugar, fecha y hora de celebración del primer ejercicio de las pruebas selectivas para cubrir 3 plazas del Cuerpo Técnico, Opción Educación Infantil de la Administración Pública Regional, por el sistema de acceso libre, convocadas por Orden de 11 de noviembre de 2019, de la Consejería de Presidencia y Hacienda. (Código BFX16L19-3).

De conformidad con lo establecido en la base general cuarta de la Orden de 17 de junio de 2004, de la Consejería de Hacienda, por la que se aprueban las bases generales que han de regir las convocatorias de pruebas selectivas para acceso a los distintos Cuerpos de la Administración Pública de la Región de Murcia (Boletín Oficial de la Región de Murcia número 146, de 26 de junio de 2004), y en la Orden de 20 de enero de 2025, de la Consejería Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Transformación Digital, complementaria de la Orden de 16 de noviembre de 2020 de la Consejería de Presidencia y Hacienda, por la que se nombra a las personas miembros del tribunal y se aprueba la relación de definitiva personas aspirantes admitidas y excluidas de las pruebas selectivas de acceso libre para cubrir 3 plazas del Cuerpo Técnico, Opción Educación Infantil de la Administración Pública Regional, convocadas por Orden de 11 de noviembre de 2019, de la Consejería de Presidencia y Hacienda (BORM de 22 de enero de 2025),

Dispongo:

Primero.- Convocar a todas las personas opositoras en llamamiento único para la realización del primer ejercicio el día 5 de abril de 2025, a las 10:00 horas en el Instituto de Educación Secundaria La Flota, sito en la C/ Científico Gabriel Ciscar 1, 30007, Murcia.

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

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

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

Presidencia: Fernando Molina Navarro

Secretaría: Eduardo Sandoval Arnaldos



Vocalía primera: Ángeles Caravaca Gomariz

Vocalía segunda: Concepción Espín Pérez

Vocalía tercera: Eufemia García Muñoz

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

Murcia, a 18 de febrero de 2025.—El Consejero de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Transformación Digital, Luis Alberto Marín González.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Transformación Digital

799 Orden de 18 de febrero de 2025 de la Consejería de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Transformación Digital, complementaria de la Orden de 20 de enero de 2025, de la misma Consejería, por la que se aprueba la relación de personas aspirantes admitidas y excluidas y se fija lugar, fecha y hora de celebración del primer ejercicio de las pruebas selectivas para cubrir 3 plazas del Cuerpo de Técnicos Auxiliares, opción Transmisiones de la Administración Pública Regional, por el sistema de acceso libre, convocadas por Orden de 28 de diciembre de 2019, de la Consejería de Presidencia y Hacienda. (Código DFX25L19-5).

De conformidad con lo establecido en la base general cuarta de la Orden de 17 de junio de 2004, de la Consejería de Hacienda, por la que se aprueban las bases generales que han de regir las convocatorias de pruebas selectivas para acceso a los distintos Cuerpos de la Administración Pública de la Región de Murcia (Boletín Oficial de la Región de Murcia número 146, de 26 de junio de 2004), y en la Orden de 20 de enero de 2025, de la Consejería Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Transformación Digital, por la que se nombra a las personas miembros del Tribunal, se aprueba la relación de las personas aspirantes admitidas y excluidas y se indican las que han solicitado formar parte de la Lista de Espera de las pruebas selectivas para cubrir 3 plazas del Cuerpo de Técnicos Auxiliares, Opción Transmisiones de la Administración Pública Regional (BORM de 22 de enero de 2025) y transcurrido el plazo previsto para subsanar los defectos que motivaron la exclusión u omisión de dicha relación de personas aspirantes admitidas y excluidas,

Dispongo:

Primero.- Convocar a todas las personas opositoras en llamamiento único para la realización del primer ejercicio el día 29 de marzo de 2025, a las 10:00 horas en el Instituto de Educación Secundaria Miguel de Cervantes, sito en Av. Miguel de Cervantes, 3, 30009, Murcia.

Posteriormente el Tribunal hará público un anuncio con la distribución de las personas aspirantes para la realización del primer ejercicio referido, indicando el número de aula y el aulario correspondiente.

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

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

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

Presidencia: Jacinto Oliver Jaquero

Secretaría: María Dolores Iniesta Guirao

Vocalía primera: José Luis Vivancos Martínez

Vocalía segunda: Francisca Contreras Guillén

Vocalía tercera: Francisco López Vera

Segundo.- Aprobar definitivamente la lista de las personas aspirantes admitidas y excluidas, Anexos I y II, para participar en las pruebas selectivas para cubrir 3 plazas del Cuerpo de Técnicos Auxiliares, Opción Transmisiones de la Administración Pública Regional, por el sistema de acceso libre, convocadas por Orden de 28 de noviembre de 2019, de la Consejería de Presidencia y Hacienda (BORM de 10 de diciembre de 2019), con indicación de las personas aspirantes que han solicitado formar parte de la Lista de Espera y con expresión de las causas de exclusión de las personas aspirantes afectadas.

Aquellas personas aspirantes que no subsanaron en el plazo establecido para ello (apartado Tercero de la Orden de 20 de enero de 2025, de la Consejería de Economía, Hacienda Fondos Europeos y Transformación Digital), se considerarán excluidas del proceso selectivo.

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

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

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

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

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

Murcia, a 18 de febrero de 2025.—El Consejero de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y Transformación Digital, Luis Alberto Marín González.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Medio Ambiente, Universidades, Investigación y Mar Menor

800 Orden de la consejería de Medio Ambiente, Universidades, Investigación y Mar Menor, de nombramiento de un Vocal del Consejo Social de la Universidad de Murcia en representación de los/las estudiantes.

De conformidad con el artículo 47.3 de la LOSU "...Serán miembros del Consejo Social el Rector o Rectora, el o la Gerente, el Secretario o Secretaria General, así como un representante del personal docente e investigador, otro del personal técnico, de gestión y de administración y servicios, elegidos por el Consejo de Gobierno de entre sus miembros, y un tercero del Consejo de Estudiantes, elegido por el propio Consejo, todos ellos con voz y voto."

Asimismo, de acuerdo con el artículo 28.3 LURM el nombramiento de los miembros del Consejo Social se realizará por Orden del Consejero de Educación y Cultura, debiendo entenderse que en la actualidad le corresponde el nombramiento al Consejero competente en materia de universidades, el cual se publicará en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, y será efectivo una vez que los vocales hayan tomado posesión de su cargo.

Con fecha 6 de febrero de 2025, la Universidad de Murcia (en adelante, UMU) ha remitido la solicitud de nombramiento de don Miguel García Hernández, como vocal del Consejo Social de la citada universidad en representación del Grupo C de estudiantes, en sustitución de doña. María Juárez Muñoz. La solicitud se acompaña del certificado de la Secretaria General de Consejo de Estudiantes de la Universidad de Murcia, de 4 de febrero de 2025, informando de dicha designación por el pleno ordinario del CEUM el 29 de enero.

Visto lo expuesto, de conformidad con el artículo 7 del Decreto del Presidente n.º 19/2024, de 15 de julio, de reorganización de la Administración Regional, que atribuye a la Consejería de Medio Ambiente, Universidades, Investigación y Mar Menor, las competencias en materia de universidades, vista la propuesta de la Dirección General de Universidades e Investigación, y en virtud de las competencias que me confiere el artículo 28 de la Ley 3/2005, de 25 de abril, de Universidades de la Región de Murcia,

Dispongo:

Primero. Nombrar Vocal del Consejo Social de la Universidad de Murcia, en representación de los/las estudiantes, Grupo C, a don Miguel García Hernández y, en sustitución, de doña María Juárez Muñoz, por designación del Consejo de Estudiantes de la Universidad de Murcia, en su reunión plenaria de fecha 29 de enero de 2025.



Segundo. El mandato de don Miguel García Hernández tendrá una duración de cuatro años, a contar desde la fecha de publicación de la Orden de nombramiento en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, y será efectiva una vez que el Vocal haya tomado posesión de su cargo.

En Murcia, a 18 de febrero de 2025.—El Consejero de Medio Ambiente, Universidades, Investigación y Mar Menor, Juan María Vázquez Rojas.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

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

801 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia R-170/2025 de 10 de febrero, por la que se resuelve la convocatoria de 14 de febrero de 2024, para la provisión de puestos de trabajo por el sistema de libre designación.

Por resolución de este Rectorado (R-181/2024) de 14 de febrero (BORM de 22-2-2024), se anunció convocatoria pública para la provisión de puestos de trabajo de la Universidad de Murcia por el sistema de libre designación.

De conformidad con lo previsto en el texto refundido de la Ley de Función Pública de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001 de 26 de enero,

ESTE RECTORADO, en uso de las competencias que tiene atribuidas, visto el cumplimiento por parte de los candidatos de los requisitos y especificaciones exigidos en la convocatoria y habiéndose observado el procedimiento debido,

RESUELVE, adjudicar el puesto que a continuación se indica, incluido en dicha convocatoria, a la candidata siguiente:

Código puesto	Denominación	Funcionario/a adjudicatario/a
1254	Jefe/a de Servicio de Apoyo al Consejo de Dirección.	D.ª María Mercedes Abellán Sánchez D.N.I. ***8647**

Los plazos de cese y toma de posesión en el nuevo destino serán los establecidos en el artículo 16 del Reglamento General de Provisión de Puestos de Trabajo de la Administración Pública de la Región de Murcia.

La presente resolución pone fin a la vía administrativa. Frente a ella, de conformidad con lo previsto en el capítulo II del título V de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el artículo 46 y concordantes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa y en el artículo 20 de los Estatutos de la Universidad de Murcia, aprobados por Decreto 85/2004, de 27 de agosto, los interesados pueden interponer recurso potestativo de reposición ante el Rector de la Universidad de Murcia, en el plazo de un mes, o, directamente, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Murcia, en el plazo de dos meses, contados, en ambos casos, desde el día siguiente al de la notificación o publicación y sin perjuicio de que puedan intentar cualquier otro recurso que a su derecho convenga. No se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición en su caso interpuesto.

Murcia, 11 de febrero de 2025.—El Rector, José Luján Alcaraz.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Medio Ambiente, Universidades, Investigación
y Mar Menor

802 Resolución de 10 de febrero de 2025, de la Universidad de Murcia por la que se nombra Profesor Titular de Universidad a D. Salvador Gil Guirado.

Vista la propuesta elevada con fecha 6 de febrero de 2024, por la comisión de selección del concurso de acceso convocado por Resolución de la Universidad de Murcia, de fecha 20 de septiembre de 2024 (BOE. 30-09-2024), para la provisión de la plaza del Cuerpo de Profesores titulares de Universidad, en el área/especialidad de conocimiento "Geografía Humana", adscrita al Departamento de Geografía de la Universidad de Murcia, a favor de D. Salvador Gil Guirado y habiendo cumplido el interesado los requisitos establecidos en la base segunda de la convocatoria,

HE RESUELTO, En uso de las atribuciones conferidas por el artículo 50 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, y demás disposiciones concordantes, nombrar a D. Salvador Gil Guirado, Profesor Titular de Universidad en el área/especialidad de conocimiento "Geografía Humana", adscrita al Departamento de Geografía de la Universidad de Murcia, código de la plaza: 211520

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

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

Murcia, 10 de febrero de 2025.—El Rector, José Luján Alcaraz.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

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

803 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia (R-183/2025) de 12 de febrero de 2025, por la que se modifica la Resolución (R-29/2025) de 9 de enero, por la que se convoca concurso-oposición para la provisión de plazas de Profesorado Permanente Laboral.

Advertido error en la Resolución del Rector de la Universidad de Murcia (R-29/2025) de 9 de enero de 2025, por la que se convoca concurso-oposición para la provisión de plazas de Profesorado Permanente Laboral, publicada en el BORM número 10, de 14 de enero de 2025, y de acuerdo con el artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se procede a su rectificación:

En el Anexo II, página 1225, en la composición de la Comisión de Selección de la plaza n.º 8/2025-PL, del área/especialidad de conocimiento de Análisis Matemático, de Profesorado Permanente Laboral,

En la Comisión suplente **donde dice:** Vocal 1.º: Doña Mar Jiménez Secilla, Catedrática de la Universidad Complutense de Madrid, **debe decir:** Vocal 1.º: Doña María del Mar Jiménez Sevilla, Catedrática de la Universidad Complutense de Madrid.

Murcia, a 12 de febrero de 2025.—El Rector, José Luján Alcaraz.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

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

804 Anuncio de la Resolución del Rector de la Universidad de Murcia R-182/2025 de 12 de febrero, referente a la convocatoria para proveer una plaza de Investigador/a Licenciado/a de la misma.

En el Tablón Oficial de la Universidad de Murcia y en la dirección electrónica <https://convocum.um.es/> (apartado Convocum PI), se publica Resolución de este Rectorado R-182/2025 de 12 de febrero, que contiene íntegramente la convocatoria y sus bases del proceso selectivo para la provisión de una plaza de Investigador/a Licenciado/a, personal laboral de la Universidad de Murcia, acceso libre por el sistema de concurso, vinculada a la línea de investigación "Ecología y ordenación de Ecosistemas Marinos Costeros", al amparo del contrato de actividades científico-técnicas regulado conforme al artículo 23 bis de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Las solicitudes para tomar parte en estas pruebas deberán cumplimentarse a través del formulario web que estará disponible en la dirección electrónica <https://convocum.um.es/> (apartado Convocum PI) (enlace de solicitudes para convocatorias de empleo público de la Universidad de Murcia) siguiendo las instrucciones que se indican en la base 5 de la convocatoria.

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

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

Murcia, 12 de febrero de 2025.—El Rector, José Luján Alcaraz.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

805 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Analiza Sociedad de Análisis Clínicos, S.L.

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

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0005/2025; denominado Analiza Sociedad de Análisis Clínicos, S.L.; código de convenio n.º 30100031012014; ámbito Empresa; suscrito con fecha 11/12/2024 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, 11 de febrero de 2025.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

Convenio colectivo de la empresa Centro de Trabajo de Murcia de Analiza, Sociedad de Diagnóstico, S.L.

Preámbulo

La representación de los trabajadores del centro de trabajo de Murcia de Analiza, Sociedad de Diagnostico, S.L., con el asesoramiento de UGT, y la Dirección de la Empresa han acordado y firmado el tercer Convenio Colectivo del centro de trabajo de Murcia de Analiza, Sociedad de Diagnostico, S.L. sita en el Hospital La Vega, en concreto en la calle Doctor Román Alberca, s/n, 30008 Murcia. Dicho Convenio ha sido elaborado partiendo de la necesidad de preservar el futuro y la competitividad de la empresa, para a su vez preservar el futuro de los trabajadores y trabajadoras que integran su plantilla. El Convenio se ajusta a las necesidades y peculiaridades de la actividad desarrollada por Los Laboratorios de Análisis, que no tiene otro objeto que dar el mejor servicio a sus pacientes, siguiendo sus estándares de excelencia técnica y calidad.

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artículo 1.- Ámbito funcional, personal y territorial

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones laborales y económicas entre la Empresa Analiza, Sociedad de Diagnostico, S.L., en adelante la Empresa, y los trabajadores y trabajadoras exclusivamente de su centro de trabajo de Murcia, sito en la calle Doctor Román Alberca, s/n, 30008 Murcia y cualquier otro centro de Murcia cuyos trabajadores se quieran adherir al mismo cumpliendo los requisitos legalmente establecidos.

El Convenio Colectivo se aplicará a todos los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo de Murcia, vinculados a la misma con una relación laboral ordinaria.

No obstante, quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) El personal de alta dirección
- b) El personal que tenga un vínculo laboral con empresas subcontratadas para realizar algún servicio en la Empresa.
- c) Los profesionales por cuenta ajena que a razón de su ejercicio profesional libre e independiente, concierten trabajos, servicios, estudios o colaboraciones con la Empresa al amparo del Derecho Civil o Mercantil.
- d) Las personas colaboradoras o voluntariado social.
- e) Los estudiantes que en desarrollo de su formación académica realicen actividades de carácter formativo en la Empresa en virtud de convenios de colaboración suscritos entre ésta y cualesquiera instituciones de carácter educativo.

El ámbito territorial del presente Convenio se extiende al centro de trabajo de la Empresa sita en la calle Doctor Román Alberca, s/n, 30008 Murcia.

Artículo 2.- Ámbito temporal

El presente Convenio extenderá su vigencia desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre de 2027, entrando en vigor en la fecha de publicación en el Boletín Oficial que corresponda.

A efectos económicos el salario de tablas se actualizará de forma retroactiva con fecha de efectos del 1 de enero de 2024 en las cantidades establecidas en el presente convenio colectivo.

Capítulo II

Eficacia, vinculación y denuncia

Artículo 3.- Partes firmantes y eficacia

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

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

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad

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

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

Artículo 5.- Denuncia y prórroga

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

Denunciado el Convenio, el presente se mantendrá en vigor por ultraactividad en todas sus cláusulas por un período máximo de dos años.

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

Adaptación o modificación del Convenio Colectivo durante su vigencia: Los representantes de los trabajadores y la Empresa podrán adaptar o modificar el Convenio Colectivo, cuando las condiciones fijadas en el Convenio Colectivo deban ser alteradas antes de que éste termine su vigencia.

Artículo 6.- Preeminencia

La entrada en vigor de este Convenio Colectivo implica, en términos generales, la sustitución de las condiciones de trabajo vigentes hasta la fecha.

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

Artículo 7.- Compensación y absorción

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

Para efectuar la compensación y absorción a que hace referencia la presente cláusula, se compararán globalmente la situación resultante de la aplicación del presente Convenio y la que resulte de las disposiciones legales, reglamentarias, convenios o pactos, cualquiera que sea el origen, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras y sin necesidad de exigencia de ningún tipo de homogeneidad.

Artículo 8.- Comisión Paritaria

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

La Comisión Paritaria se constituirá a los 15 días de la publicación del Convenio Colectivo en el BOP.

La Comisión Paritaria estará integrada por un máximo de 4 miembros, 2 de los cuales serán designados por los firmantes de cada una de las partes. Preferentemente serán designadas personas que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

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

La Comisión Paritaria se reunirá de forma anual con carácter ordinario.

La Comisión Paritaria que se crea en virtud de este artículo tendrá los siguientes cometidos:

a) Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio, así como la vigilancia del mismo.

b) Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones individuales (excepto despidos, sanciones, modificación de condiciones de trabajo y vacaciones, así como aquellas materias que cuyo plazo de prescripción o caducidad sea inferior a treinta días) y colectivas que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este Convenio. En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite y quedará expedita la vía judicial o administrativa obligatoria ante el Tribunal de Arbitraje Laboral, transcurrido el plazo de 30 días naturales desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la Comisión hubiera emitido resolución o dictamen. El plazo se ajustará al legalmente establecido en los casos en los que normativamente se establezca un período inferior para resolver.

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

- d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia del Convenio
- e) Cualquier otra que, en su caso, determine la legislación vigente.

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

1.- La Comisión Paritaria se reunirá, de forma excepcional, siempre que lo solicite alguna de las dos partes. La solicitud se hará por escrito, expresando el asunto que se somete a consideración y el motivo por el que se hace, aprobando sus decisiones por mayoría de cada una de las partes.

2.- Las cuestiones que se promuevan ante esta Comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa.

3.- De las decisiones de la Comisión Paritaria se levantará acta, serán notificadas por escrito a quien inste su intervención, a la representación de los trabajadores y a la Empresa para su conocimiento, remitiéndose copia a la Autoridad Laboral a los efectos de su publicidad.

Los procedimientos a seguir frente a la Comisión Paritaria son los siguientes: procedimiento de consulta y procedimiento de discrepancias o conflicto colectivo, siendo requisito necesario para la interposición de un conflicto colectivo someter, con carácter previo, la discrepancia a la comisión paritaria. Los trámites a seguir en cada uno de ellos son los siguientes:

- a) Procedimiento de consultas:

Cualquier persona afectada por el vigente Convenio Colectivo podrá dirigirse a la Comisión Paritaria con carácter previo a la vía Jurisdiccional, para cualquier cuestión relacionada con la aplicación o interpretación de cualquier de las cláusulas contenidas en el Convenio Colectivo.

Las consultas se deberán presentar en la sede de la Comisión Paritaria, o ser entregadas a cualquiera de sus miembros. Si el miembro que conozca de la consulta no ostentase el cargo de Presidente, deberá remitirla a éste y al Secretario en el plazo de 24 horas desde su conocimiento.

Las cuestiones o consultas que se promuevan ante la Comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa. Se podrá rechazar por la Comisión Paritaria la cuestión o consulta que no reúna los requisitos anteriormente mencionados, para ello será necesario que la decisión sea adoptada por mayoría de los miembros de la Comisión Paritaria.

Una vez recibida la consulta por parte del Presidente, éste deberá proceder a la realización del Orden del Día y convocar una reunión extraordinaria de la Comisión que se deberá celebrar en el plazo máximo de 5 días a contar desde la recepción de dicha consulta.

En la reunión que se celebre se adoptará el acuerdo que corresponda respecto a la consulta planteada, debiendo existir unanimidad en una primera votación y de no alcanzarse, se procederá a realizar una segunda votación bastando en este caso para la adopción del acuerdo mayoría simple de los miembros de la Comisión Paritaria. Si no fuera posible resolverlo en dicha reunión se analizará en la reunión siguiente, sin que, en todo caso, pueda transcurrir un plazo superior a un mes.

De las decisiones de la Comisión Paritaria se levantará acta, que será notificada por escrito a quien inste su intervención, a la representación de los trabajadores y a la Empresa para su conocimiento, remitiéndose en su caso copia a la Autoridad Laboral a los efectos de su publicidad.

En el caso de que se hayan resuelto diferentes cuestiones en la misma reunión de la Comisión Paritaria, se dará por cumplido el trámite establecido en el párrafo anterior, mediante la notificación por el Secretario a quien haya instado la intervención de la Comisión Paritaria, de un certificado del acta, que recoja, exclusivamente, el punto del Orden del Día relativo a la resolución de la cuestión planteada por el notificado y la decisión adoptada por la Comisión Paritaria. Dicho certificado deberá de ser visado por el Presidente de la Comisión Paritaria y por el Secretario de la misma y deberá de ser fiel reflejo de lo contenido en el acta de la Comisión Paritaria, en relación con la cuestión que se interese.

b) Procedimiento de consulta en caso de conflicto colectivo o discrepancias por inaplicación del Convenio:

En los supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del vigente Convenio Colectivo o de que se susciten discrepancias por la inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes firmantes del mismo, solicitará la inmediata reunión de esta Comisión Paritaria a efectos de ofrecer su mediación, interpretar el Convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso.

Los promotores del conflicto colectivo o de la discrepancia deberán, en todo caso, remitir por escrito a una de las dos partes firmantes el detalle de la controversia, cuestión o duda suscitada. Recibido por la Comisión Paritaria el conflicto planteado, se convocará con carácter de urgencia una reunión de la Comisión para proceder a la interpretación de la controversia.

La Comisión Paritaria deberá de resolver en un plazo máximo de 6 días hábiles, notificándolo dentro del séptimo día a las partes afectadas. El plazo se computará desde el día siguiente a aquel en que se reciba la comunicación del conflicto o discrepancia. Sólo se podrá prorrogar el plazo en caso de conflicto colectivo, en casos excepcionales, si es acordado por unanimidad de los miembros de la Comisión Paritaria, sin que pueda exceder de 14 días hábiles. En caso de que la Comisión no resuelva en el plazo de siete días, o en el plazo extraordinario que se hubiera fijado, se dará por decaído el trámite por falta de acuerdo, quedando expedita la vía que proceda. En todo caso, podrá resolver antes del plazo establecido, cuando sea posible.

En la reunión extraordinaria que se celebre en supuestos de conflictos colectivos o resolución de discrepancias, la Comisión Paritaria podrá: (i) adoptar un acuerdo, (ii) no pronunciarse sobre el fondo por no existir las mayorías requeridas para la adopción de un acuerdo, o (iii) someter la controversia mediación y/o arbitraje, dando traslado del Conflicto a los órganos designados por el III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Región de Murcia, publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia número 21, el miércoles, 27 de enero de 2021.

Intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo ante la Comisión Paritaria o transcurridos los plazos del procedimiento desde su solicitud sin que se haya emitido resolución alguna, quedará expedita la vía extrajudicial, administrativa o jurisdiccional correspondiente.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria, interpretativos del Convenio Colectivo, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.

Artículo 9.- Adhesión al Acuerdo Extrajudicial de Conflictos Laborales

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

Capítulo III

Contratación y ceses

Artículo 10.- Contratación

La Empresa podrá celebrar las modalidades de contratos que considere pertinentes, en función de sus necesidades, siempre de acuerdo con los requisitos legalmente establecidos.

La Empresa podrá contratar temporalmente, con respeto a los períodos máximos permitidos y con los requisitos legales establecidos, al personal complementario y eventual que precise para cubrir sus necesidades.

Asimismo, podrán celebrarse contratos de sustitución al objeto de sustituir al personal, entre otros supuestos, en los supuestos previstos en los artículos 37, 45, 46.3 y 46.4 del Estatuto de los Trabajadores, así como para cubrir vacantes en los términos legalmente establecidos. En consecuencia, será de aplicación, entre otros, en los siguientes casos:

- Causas de suspensión con derecho a reserva de puesto de trabajo pactadas en el contrato.
- Incapacidad Temporal.
- Maternidad, paternidad, riesgo en el embarazo, riesgo durante la lactancia, adopción o acogimiento de menores.
- Excedencia por cuidado de hijos o mayores.
- Excedencia forzosa.
- Permisos u otras circunstancias análogas.

Las vacaciones serán objeto de cobertura por personal contratado mediante contratos temporales de circunstancias de la producción.

Artículo 11.- Período de prueba

Podrá concertarse un período de prueba durante el cual la empresa y el trabajador o trabajadora estarán obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

La duración del período de prueba será de:

- Seis meses para personal del Grupo I y para los Niveles I y II de los Grupos II y III.
- Tres meses para el resto de los trabajadores y trabajadoras, salvo el personal de limpieza que será de 15 días.

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

La duración del período de prueba pactado quedará interrumpida por las situaciones de excedencia y suspensión de trabajo recogidas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores que pudiera afectar al trabajador o trabajadora durante el mismo. El cómputo de dicho período se reanudará una vez hubieren finalizado aquéllas, sin perjuicio de poder ejercitar ese derecho ambas partes durante la situación de suspensión aludida.

Artículo 12.- Cese voluntario

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

Artículo 13.- Liquidación por cese

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

Capítulo IV

Clasificación Profesional

Artículo 14.- Competencia organizativa

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

Artículo 15.- Clasificación Profesional. Criterios generales.

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

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

Artículo 16.- Grupos Profesionales

Se establecen los siguientes cuatro Grupos Profesionales:

1.- Grupo I: Personal Directivo

Se integra en este Grupo Profesional el personal que desempeñe puestos de alto grado de mando y responsabilidad directa sobre un ámbito funcional específico, con facultades de supervisión, control y coordinación de las actividades que desarrollan. Ocupan puestos de trabajo que integran funciones

claves para la organización y que requieren para su desarrollo un altísimo grado de autonomía profesional, valorándose su prestación de servicios sobre la base de la consecución de objetivos estratégicos y la consecución de resultados.

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

2.- Grupo II: Personal Sanitario

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

Dentro del Grupo se establecen los siguientes niveles:

- Nivel I: lo integra el personal que con la titulación necesaria desempeñe funciones de Médico/a, farmacéutico/a, biólogo/a, químico/a. Así mismo lo integran el Director Técnico de Laboratorio, Director Técnico de Anatomía Patológica, Director Técnico de Radiología.

- Nivel II: lo integra el personal que con la titulación necesaria desempeñe funciones de enfermeros/as. Igualmente se integran en este nivel los Supervisores/as de enfermería.

- Nivel III: lo integra el personal que con la titulación necesaria desempeñe funciones de técnico/a anatomía patológica, técnico/a de Laboratorio, técnico/a en Radiología.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: documentalista, técnico/a especialista anatomía patológica, técnico/a especialista de Laboratorio, técnico especialista en Radiología.

- Nivel IV: lo integra el personal que con la titulación necesaria desempeñe funciones de TCAE o Técnico Auxiliar en Cuidados de Enfermería y celador o celadora.

3.- Grupo III: Personal Técnico o Administrativo

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

Dentro de este Grupo se establecen los siguientes niveles:

- Nivel I: lo integra el personal que con la titulación necesaria desempeñe funciones de Economista, Letrado/a, Asesor/a Jurídico/a, Ingeniería Informática todos ellos/as de grado universitario.

- Nivel II: lo integra el personal que con la titulación necesaria desempeñe funciones de Ingeniería Técnica, Graduado/a en relaciones laborales y ocupación, Trabajador/a Social, Informáticos/as.

- Nivel III: Integran este nivel el personal que con la titulación necesaria desempeñe funciones. Administración (Contable y Administrativos/as) y personal informático. Los/as oficiales/as que existieran actualmente en la Empresa quedan asimilados a este nivel.

- Nivel IV: lo integra el personal que con la titulación necesaria desempeñe funciones de Auxiliar Administrativo y Recepcionista.

- Nivel V: Personal de Limpieza

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

GRUPOS Profesionales		
Grupo I		
Grupo II	Niveles	Definición de las funciones que se integran en los Niveles y Grupos.
Personal Sanitario	Nivel I	Quien desarrolle funciones de Médico/a, farmacéutico/a, biólogo/a, químico/a. Así mismo lo integran el Director Técnico de Laboratorio, Director Técnico de Anatomía Patológica, Director Técnico de Radiología.
	Nivel II	Quienes desempeñen funciones de enfermeros/as. Igualmente se integran en este nivel los Supervisores/as de enfermería.
	Nivel III	Quienes desempeñen funciones de Técnico/a de laboratorio, Técnico/a en Anatomía Patológica y Técnico/a en Radiología.
	Nivel IV	Quienes desempeñen funciones de TCAE o Técnico Auxiliar en Cuidados de Enfermería y celador o celadora.
	Grupo III	Nivel I
Técnicos Administrativos y Personal Soporte	Nivel II	Grado universitario de Ingeniero/a Técnico/a, Graduado/a Social, Trabajador/a Social. Informáticos/as, Técnicos/as en prevención.
	Nivel III	Categorías profesionales de Administración (Contable y administrativos), Personal Informático de formación profesional. Asimilación de oficiales a este nivel.
	Nivel IV	Auxiliar Administrativo y recepcionista
	Nivel V	Personal de Limpieza

Artículo 17.- Promociones profesionales:

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

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

La Empresa deberá de describir por escrito las capacitaciones y resto de criterios que considera necesarios para el desempeño del puesto, recogidos en la oferta que presente a la plantilla, y el personal de la Empresa, descrito en el párrafo anterior, que reúna dichos requisitos podrá presentarse a la cobertura del puesto teniendo preferencia para la adjudicación del puesto frente al personal externo. Así mismo, la Empresa establecerá los criterios para determinar la preferencia de la asignación del puesto en caso de que opten al mismo varios candidatos/as internos/as pudiendo entre otros considerarse como criterios la formación, antigüedad, etc. Dichos criterios serán objeto de análisis en una comisión integrada por el mismo número de representantes de la empresa que de la representación de los trabajadores. Si no hubiera acuerdo en la comisión en cuanto a los criterios, tendrá capacidad de decisión la Empresa.

La representación del personal podrá tomar las acciones que considere pertinentes y recabar la información que considere necesaria en relación con la cobertura de la vacante.

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

- Tres meses para personal del Grupo I y para los Niveles I y II de los Grupos II y III.

- Mes y medios para el resto de los trabajadores y trabajadoras, salvo el personal de limpieza que será de 7 días y medio.

Si el candidato/a interno/a seleccionado/a no supera el período de prueba, volverá a ocupar el puesto de origen y el puesto será ofertado a contratación externa.

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

Capítulo V

Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 18.- Jornada

1.- La duración de la jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 1.791 horas anuales.

La jornada se distribuirá en la forma en que la estructura de los servicios y las necesidades de la Empresa aconsejan, pudiendo la Empresa distribuir hasta el 10% de forma irregular a lo largo del año.

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

- La Empresa deberá comunicar a la plantilla, dentro del mes anterior al inicio del año natural, la distribución inicial de la jornada anual y los calendarios, incluyendo en dicha distribución los días de jornada irregular. Así, se elaborarán por la Empresa los calendarios en los que establezcan los turnos y horarios de trabajo del año siguiente, publicando una copia en el tablón de anuncios.

- La representación del personal tendrá quince días para emitir un informe sobre las planillas de los turnos, a contar desde el día siguiente al de comunicación por parte de la Empresa.

- La jornada ordinaria diaria será como máximo de 10 horas diarias de trabajo efectivo.

- Al final del año ningún trabajador o trabajadora podrá haber realizado más de 1.791 horas de trabajo efectivo anuales. El exceso de tiempo trabajado sobre dichas horas o sobre la jornada ordinaria diaria de 10 horas, tendrá la consideración de hora extraordinaria. Estas horas extraordinarias se compensarán preferentemente con tiempos de descanso.

- Del mismo modo las horas que, fruto de la distribución irregular de la jornada, queden pendientes de trabajarse a 31 de diciembre de cada año, se regularizarán mediante acuerdo entre la Empresa y el trabajador o trabajadora, sin que la regularización pueda tener lugar más allá del 31 de enero del año siguiente a aquél al que correspondan, salvo pacto en contrario.

- La distribución irregular deberá de respetar los tiempos mínimos de descanso diario y semanal.

- En caso de que fuera necesario alterar la distribución de la jornada irregular inicialmente establecida por la Empresa, para atender imprevistos u otras circunstancias extraordinarias, el trabajador o la trabajadora deberá de conocer con 5 días de antelación el día y horas de la prestación de servicios resultante, salvo que ambas partes hayan fijado de mutuo acuerdo el tiempo en que tendrá lugar la prestación de servicios. En estos casos se seguirá un criterio equitativo en la nueva distribución.

Las horas que deben realizarse para sustituir las ausencias imprevistas y excepcionales del personal no requerirán preaviso, y las restantes no planificadas se deberán comunicar por la Dirección al momento de conocerse la causa que las origina.

2.- Los trabajadores y trabajadoras que, sujetos a esta jornada ordinaria, presten su trabajo en régimen de jornada continuada durante seis o más horas de trabajo efectivo, disfrutarán de un período de descanso de 15 minutos que será considerado tiempo de trabajo efectivo, o el descanso equivalente en proporción a la jornada efectivamente realizada cuando ésta sea superior.

3.- La Empresa podrá pactar con su personal de forma individual horas de localización que en la medida en que no sean de trabajo efectivo, no se computarán como parte de la jornada.

Artículo 19.- Descansos semanales

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio, sea cual sea el régimen de jornada que realice, tendrán derecho al disfrute del preceptivo descanso semanal de día y medio ininterrumpido, que será definido según lo acordado en el calendario laboral y en el sistema de turnos.

Artículo 20.- Horas extraordinarias

Horas extraordinarias: Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo habitual que se realice a requerimiento de la Empresa sobre la duración de la jornada diaria ordinaria de 10 horas y que supere las 1.791 horas al año de trabajo efectivo.

La Empresa se compromete a tratar de evitar, en la medida de lo posible, la realización de las horas extraordinarias, como medida de preservar o generar empleo.

En atención a lo dispuesto en el párrafo anterior, la realización de horas extraordinarias tendrá carácter excepcional y voluntario, debiendo ser autorizada por el Responsable del Departamento a cuyo cargo se encuentre el trabajador o trabajadora que realice las horas extras y validada por el Departamento de RRHH de Analiza.

Este exceso de horas trabajadas compensadas con descansos en los cuatro meses siguientes a su realización no se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas.

Artículo 21.- Vacaciones

1.- Todo el personal disfrutará de unas vacaciones, de 30 días naturales consecutivos de duración, que podrán disfrutarse en dos períodos de quince días cada uno de ellos.

2.- Alternativamente podrán disfrutarse 28 días naturales consecutivos los cuales también podrán disfrutarse en dos fracciones de catorce días y los dos días restantes serán solicitados por el trabajador uno en el primer semestre y el otro en el segundo semestre, para su concesión, el trabajador deberá solicitarlo con, al menos, 15 días de antelación, salvo casos de urgente necesidad en los que habrán de mediar tres días de antelación. La dirección de la empresa podrá variar la fecha solicitada, atendiendo a razones organizativas.

3.- Las vacaciones serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador o trabajadora, por todos los conceptos ordinarios, en jornada normal, en los tres meses anteriores al inicio de las mismas. Sin perjuicio de otros conceptos, las Guardias realizadas en ningún caso se considerarán concepto ordinario y/o jornada normal.

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

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

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

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

4.- El disfrute de las vacaciones en caso de incapacidad temporal se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22.- Licencias, permisos y excedencias

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, incluido lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, con respecto a los permisos de aplicación, las suspensiones del contrato de trabajo y las reducciones de jornada.

Como mejora de lo dispuesto en la legislación vigente se otorga:

- Un permiso de 4 días continuos en caso de fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.

- Un permiso de hasta 4 horas al año para asistencia de la persona trabajadora al médico.

A estos efectos, para el caso del permiso por intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario será necesario que el trabajador o la trabajadora acredite la necesidad de reposo del familiar o conviviente mediante un informe médico en que haga constar la existencia de dicha necesidad dentro de las fechas que el trabajador o la trabajadora solicite el permiso. Este informe deberá presentarse con carácter previo al disfrute del permiso cuando sea posible y en

todo caso en los 5 días hábiles siguientes al disfrute del permiso, este plazo podrá ampliarse hasta 7 días en función de las circunstancias concurrentes. En todos los demás casos deberá mediar el documento justificativo oportuno.

El trabajador o trabajadora deberá de comunicar a la empresa los días exactos en que desee disfrutar el permiso a la solicitud del mismo, para que ésta se pueda organizar.

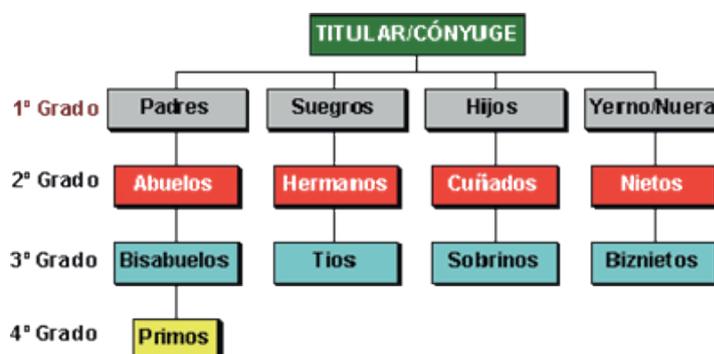
Cuando el trabajador o la trabajadora deban de realizar un desplazamiento a localidad distinta del lugar de trabajo que diste más de cien kilómetros de la localidad, el permiso se ampliará dos días.

La mejora efectuada en el presente convenio sobre los mínimos del Estatuto de los Trabajadores o el resto de la legislación vigente no podrá acumularse a los permisos o beneficios dispuestos en el Estatuto de los Trabajadores o resto de la legislación, de forma que en el caso de que se produzca una situación cubierta por el permiso mejorado en el presente Convenio el personal disfrutará del permiso mejorado, que sustituye al permiso establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

De forma adicional e independiente de los permisos retribuidos se establece un día de asuntos propios recuperable, en las siguientes condiciones:

- El día de libre disposición o asuntos propios será recuperable.
- Su disfrute deberá solicitarse por el personal con al menos 48 horas de preaviso a la fecha de disfrute.
- No podrá disfrutarse acumulado a las vacaciones, el fin de semana o días festivos.
- No podrán disfrutarlo mas de una persona al mismo tiempo, la concesión del disfrute se hará por riguroso orden de solicitud.
- Se recuperará a solicitud de la empresa, preavisando con 48 horas de anticipación a la fecha de recuperación, salvo que se solicite la recuperación para cubrir una situación inesperada como es una baja médica, un permiso por fuerza mayor...etc, en este caso no habrá preaviso.
- En caso de que se reduzca la jornada anual de trabajo este día de libre disposición quedará sin efecto.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



El personal tendrá derecho a situarse en situación de excedencia, conforme a lo dispuesto en los artículos 46 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VI

Retribución y compensaciones

Artículo 23.- Incrementos salariales

A) Los incrementos salariales son los que se establecen a continuación:

- Para el año 2024 se acuerda la aplicación, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2024, de las tablas salariales establecidas como Anexo I en el presente Convenio. Dichas tablas incorporan en sus cuantías la subida pactada del 4%.

Los incrementos a abonar por la aplicación de dichas tablas se harán efectivos el mes siguiente a aquel en que se publique el presente convenio colectivo en el Boletín Oficial que corresponda.

- Para el año 2025 se acuerda que las tablas que estén vigentes en el año 2024 se incrementarán un 2%.

- Para el año 2026 se acuerda que las tablas que estén vigentes en el año 2025 se incrementarán un 2%.

- Para el año 2027 se acuerda que las tablas que estén vigentes en el año 2026 se incrementarán un 2%.

Los incrementos correspondientes a los años 2025, 2026 y 2027 se efectuarán, con efectos del 1 de enero de cada año.

B) Con el objetivo de asegurar que todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo perciban, al menos, un salario equivalente al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) vigente en cada ejercicio, se establece que la suma de todas las percepciones salariales deberá alcanzar, como mínimo, el importe del SMI.

Para el cálculo de la suma total de las percepciones salariales, se incluirán todos los conceptos salariales establecidos en este convenio, así como aquellos que se deriven de acuerdos individuales, siempre que no sean inferiores a lo estipulado en el presente convenio.

En caso de que la suma de las percepciones salariales de una persona trabajadora sea inferior al SMI, la empresa se compromete a complementar la diferencia hasta alcanzar el SMI correspondiente, garantizando así el derecho de la persona trabajadora a recibir, al menos, esta cantidad mínima.

Artículo 24.- Salario base

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

Las cuantías mínimas correspondientes a dichos salarios para cada año de vigencia del Convenio Colectivo se recogen en las tablas que forma parte del presente Convenio Colectivo como Anexo I al mismo.

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

Artículo 25.- Pagas extraordinarias

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

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

Artículo 26.- Plus de especialidad

En función de la mayor especialidad se establece un complemento retributivo para el personal sanitario que desempeñe puestos de trabajo sanitarios en el laboratorio de análisis clínicos.

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

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

Artículo 27.- Horas extraordinarias

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

En 2024 son de aplicación los siguientes importes para las horas extras:

- Personal del Grupo II, Nivel II: 9,62 Euros por hora extraordinaria.
- Personal del Grupo II, Nivel III: 8,75 Euros por hora extraordinaria.
- Personal del Grupo II, Nivel IV: 8,38 Euros por hora extraordinaria.

En el resto de los casos se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Esta misma regulación aplicará al personal a tiempo parcial. En todo caso, la compensación por tiempos de descanso deberá efectuarse dentro de los tres meses siguientes a contar desde la fecha en que fueron efectuadas, salvo pacto en contrario.

A partir del 1 de enero de 2025 la cantidad establecida como horas extraordinarias se incrementará cada año en el mismo porcentaje que el que resulte de aplicación cada año a los incrementos establecidos para las tablas salariales en los años 2025, 2026 y 2027, es decir, se incrementará un 2% cada año.

Artículo 28.- Trabajo nocturno

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

El trabajo realizado dentro de dicho horario se abonará con un incremento del 30% sobre el salario base. Si el tiempo dedicado al trabajo nocturno fuera inferior a 4 horas el plus de nocturnidad se abonará exclusivamente en proporción a las horas trabajadas. Este plus no se abonará al personal que hubiera sido contratado para desarrollar la mayor parte de su jornada de trabajo en horario nocturno fijo.

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

Artículo 29.- Plus de locomoción

Se establece un Plus de locomoción o transporte con el objeto de compensar económicamente al personal por los costes de desplazamiento que se produzcan cada día de trabajo efectivo de su domicilio al centro de trabajo y del centro de trabajo al domicilio. El importe de este plus será de 844,68 € al año, su importe se ha calculado descontando la falta de prestación de servicios en los 30 días de vacaciones, no obstante, por facilitar la gestión se abonará en 12 mensualidades.

El importe de este plus se incrementará en el año 2026, aplicando un 2% sobre la cuantía anteriormente establecida con fecha de efectos de 1 de enero de 2026 y en el año 2027 aplicando un 2% sobre la cuantía vigente en 2026 con fecha de efectos de 1 de enero de 2026.

Dado su carácter de extrasalarial, no repercutirá en ningún otro concepto diferido, ni se percibirá cuando el trabajador o trabajadora no preste servicios efectivos: caso de baja por incapacidad temporal, permisos no retribuidos de cualquier tipo, excedencias, etc.

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

Artículo 30.- Festivos

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

Se establece la siguiente cantidad en concepto de plus por festivo trabajado según el calendario publicado 17 €.

Asimismo, se consideran como festivos especiales los siguientes días:

- 25 de diciembre.
- 1 de enero.
- 6 de enero.

Para los festivos especiales se establece, como plus de festivo especial, la siguiente cantidad de 20 € para las personas que figuren en el calendario.

A partir del 1 de enero de 2025 las cantidades establecidas como plus de festivo y plus de festivo especial se incrementarán cada año en el mismo porcentaje que el que resulte de aplicación cada año a los incrementos establecidos para las tablas salariales en los años 2025, 2026 y 2027, es decir, se incrementarán un 2% cada año.

Capítulo VII

Beneficios sociales

Artículo 31.- Complemento económico por incapacidad temporal

Todo trabajador o trabajadora que se encuentre en situación de incapacidad temporal sea por enfermedad, accidente no laboral o accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá a cargo de la Empresa, las siguientes cantidades:

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

En relación con los casos en que la persona trabajadora haya sufrido una reducción de la capacidad para el trabajo, que no dé lugar a la extinción de la relación de trabajo o a la calificación por la Seguridad Social como una incapacidad de cualquier naturaleza, cualquiera que sea la edad la persona trabajadora, la Empresa se compromete a darle preferencia para ocupar aquellos trabajos, dentro de su mismo grupo profesional, para los que teniendo los conocimientos necesarios, no sea preciso un esfuerzo físico excesivo. Será necesario que exista el puesto y el trabajador o trabajador reúna la cualificación necesaria para su desempeño, y que estén de acuerdo los compañeros o compañeras del mismo que se puedan ver afectados.

En caso de que la legislación vigente admitiera la jubilación forzosa del personal a la edad ordinaria de jubilación o superior, los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo estarán obligados a jubilarse, siempre que reúnan los requisitos legalmente establecidos.

Artículo 32.- Ayuda escolar

Los trabajadores y trabajadoras, afectados por este Convenio, percibirán de la empresa una cantidad fija anual, durante el mes de octubre, en concepto de Ayuda Escolar, por importe de 55 euros, por cada hijo menor de 17 años a la fecha de 31 de octubre. Si ambos progenitores trabajan en la misma empresa, esta cantidad sólo la percibirá uno de ellos.

A partir del 1 de enero de 2025 la cantidad establecida como ayuda escolar se incrementará cada año en el mismo porcentaje que el que resulte de aplicación cada año a los incrementos establecidos para las tablas salariales en los años 2025, 2026 y 2027, es decir, se incrementará un 2% cada año.

Artículo 33.- Indemnizaciones por muerte o invalidez

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

Asimismo, todas las empresas afectadas por este Convenio, deberán suscribir una Póliza de Responsabilidad Civil, que dé cobertura a todos los trabajadores y trabajadoras de su plantilla.

Artículo 34.- Ayuda por fallecimiento

En caso de fallecimiento de un trabajador o trabajadora que pertenezca, con carácter fijo, a las plantillas de cualquier empresa afectada por este Convenio, sus herederos tendrán derecho a percibir de la empresa, el importe de una mensualidad completa de sus haberes, en concepto de «Ayuda por fallecimiento», con independencia de la correspondiente liquidación.

Capítulo VIII

Régimen disciplinario

Artículo 35.- Faltas

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

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

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

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

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

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

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

d) Falta de aseo y limpieza personal.

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

f) Pequeños descuidos en la conservación de material.

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

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

i) No atender su trabajo con la debida diligencia.

j) La desobediencia a sus superiores, en materia de servicios. Si la negativa

k) fuese manifestada de palabra, se considerará falta grave.

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

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

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

ñ) Incurrir en manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan en una sola ocasión, de forma excepcional, que conlleven una agresión por razón de sexo, identidad sexual, expresión de género, edad, raza, religión y cualquier otro factor de discriminación prohibido, incluyendo expresamente al colectivo LGTBI. Se incluye en este tipo el uso de expresiones que impliquen prejuicios discriminatorios.

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

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

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

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

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

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

f) Levantar a voz en dos ocasiones a cualquier persona de la plantilla o externa con la que se relacione con motivo de la prestación de los servicios, incurriendo en una falta de respeto.

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

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

i) Incurrir en manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan en más de una ocasión, en un periodo de tres meses, que conlleven una agresión por razón de sexo, identidad sexual, expresión de género, edad, raza, religión y cualquier otro factor de discriminación prohibido, incluyendo expresamente al colectivo LGTBI. Se incluyen en este tipo el uso de expresiones que contengan prejuicios discriminatorios.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

i) Originar riñas o pendencias con los compañeros.

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

k) Levantar a voz en tres o más ocasiones a cualquier persona de la plantilla o externa con la que se relacione con motivo de la prestación de los servicios, incurriendo en una falta de respeto.

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

m) Las conductas de violencia o acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por ostentar una determinada identidad u orientación sexual determinada, por exhibir una expresión de género determinada o acoso moral, acoso ya sean verbales, físicas o presiones psicológicas, realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para el trabajador o trabajadora. Y, en general, todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto a la intimidad, dignidad y profesionalidad de la mujer o del hombre, o de cualquier persona del colectivo LGTBI, mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual o moral, o de origen discriminatorio por motivos raciales o étnicos, religiosos o convicciones, discapacidad, edad, u orientación o identidad sexual, o por exhibir una expresión de género determinada. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

Artículo 36.- Sanciones

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

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

1) Faltas leves:

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

2) Faltas graves:

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

3) Faltas muy graves:

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

Todas las sanciones que se impongan por la empresa se harán constar en el expediente personal de los afectados. Dichas sanciones se cancelarán, por el transcurso del tiempo, en la siguiente medida:

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

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

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

Capítulo IX

Seguridad y salud

Artículo 37.- Seguridad y salud.

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

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

En el marco de sus responsabilidades, el Empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias y a través de una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes. La Empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrollen. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o la trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe no vinculante de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal, o para verificar si el estado de salud del trabajador o la trabajadora puede constituir un peligro para sí mismo, para los demás trabajadores y trabajadoras o para otras personas relacionadas con la Empresa.

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

En los períodos de gestación y lactancia, se adoptarán las medidas de prevención y seguridad y salud que legalmente correspondan.

El Delegado/a de Prevención o los representantes de los trabajadores tienen derecho a ser informados sobre todas las cuestiones de salud laboral que afecten a la Empresa en su conjunto así como las que afecten a cada tipo de puesto de trabajo o función.

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

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

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

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

Capítulo X

Derechos sindicales

Artículo 38.- Derechos sindicales

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

Artículo 39.- Garantías sindicales

Los miembros de la representación de los trabajadores y trabajadoras y los Delegados/as Sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el resto de la legislación vigente les reconocen.

Capítulo XI

Igualdad entre hombres y mujeres

Artículo 40.- Principio de igualdad por razón de género

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

Así mismo la Empresa tiene elaborado un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral.

Artículo 41.- Medidas protección del colectivo LGTBI

Se acuerda adoptar las siguientes medidas de protección del colectivo LGTBI:

1. Igualdad de trato y no discriminación:

La Empresa y la Representación Social de las personas trabajadoras se comprometen a garantizar la igualdad de trato y no discriminación mediante la adopción de las medidas establecidas a continuación contribuyendo a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, considerando no solo la orientación e identidad sexual, sino también la expresión de género o características sexuales.

2. Acceso al empleo:

Con objeto de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, se garantizará, durante la vigencia del Convenio Colectivo la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

La Empresa se compromete a priorizar la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

3. Clasificación y promoción profesional:

La Empresa y la Representación Social han establecido en el presente Convenio Colectivo la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, ya que se basan en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones de cualquier persona.

4. Formación, sensibilización y lenguaje.

La Empresa integrará en su plan de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

– Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente Convenio.

- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos:

La Empresa y la Representación Social de las personas trabajadoras promoverá la heterogeneidad de la plantilla para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, garantizando la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

6. Permisos y beneficios sociales:

Los beneficios establecidos en el presente Convenio Colectivo, como permisos o beneficios sociales y otros derechos se otorgarán a las familias, parejas de hecho o matrimonios, en igualdad de condiciones cualquiera que sea la orientación e identidad sexual y expresión de género atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

7. Séptimo. Régimen disciplinario:

Se integran, en el régimen disciplinario del presente Convenio Colectivo infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

8. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI:

Durante el primer año de vigencia del Convenio, en el protocolo general contra el acoso y violencia de la Empresa se incluirán medidas que protejan al colectivo LGTBI.

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera.- Complemento de garantía

Se mantiene el complemento de garantía generado al amparo anteriores Convenios Colectivos anterior como consecuencia de la desaparición de los complementos salariales: por antigüedad y paga de beneficios.

Disposición transitoria segunda.- Jornadas especiales

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

ANEXO I**TABLAS DE APLICACIÓN AL CONVENIO COLECTIVO PARA 2024:**

		Importes de salario base 2024 mensual (euros) (14 pagas)
Grupo I		1778,58
Grupo II	Nivel I	1481,20
	Nivel II	1090,35
	Nivel III	992,33
	Nivel IV	949,58
Grupo III	Nivel I	1481,31
	Nivel II	1090,35
	Nivel III	992,33
	Nivel IV	949,58
	Nivel V	949,58

TABLAS DE APLICACIÓN AL CONVENIO COLECTIVO PARA 2025:

		Importes de salario base 2025 mensual (euros) (14 pagas)
Grupo I		1814,15
Grupo II	Nivel I	1510,82
	Nivel II	1112,16
	Nivel III	1012,18
	Nivel IV	968,57
Grupo III	Nivel I	1510,93
	Nivel II	1112,16
	Nivel III	1012,18
	Nivel IV	968,57
	Nivel V	968,57

TABLAS DE APLICACIÓN AL CONVENIO COLECTIVO PARA 2026

		Importes de salario base 2026 mensual (euros) (14 pagas)
Grupo I		1850,43
Grupo II	Nivel I	1541,04
	Nivel II	1134,40
	Nivel III	1032,43
	Nivel IV	987,94
Grupo III	Nivel I	1541,15
	Nivel II	1134,40
	Nivel III	1032,43
	Nivel IV	987,94
	Nivel V	987,94

TABLAS DE APLICACIÓN AL CONVENIO COLECTIVO PARA 2027

		Importes de salario base 2027 mensual (euros) (14 pagas)
Grupo I		1887,44
Grupo II	Nivel I	1571,86
	Nivel II	1157,09
	Nivel III	1053,07
	Nivel IV	1007,70
Grupo III	Nivel I	1571,98
	Nivel II	1157,09
	Nivel III	1053,07
	Nivel IV	1007,70
	Nivel V	1007,70

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

806 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de Tabla Salarial del año 2025 del convenio colectivo de la empresa Plasbel Plásticos, S.A.U.

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 Tabla Salarial con número de expediente 30/01/0021/2025; denominado Plasbel Plásticos, S.A.U.; código de convenio n.º 30100061012016; ámbito Empresa; suscrito con fecha 16/01/2025 por la comisión negociadora.

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

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

Murcia, 11 de febrero de 2025.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

**Acta de la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa
Plasbel Plásticos, S.A.U.****Revisión salarial 2025**

En Alcantarilla (Murcia) a 16 de enero de 2025.

Reunidos**Por la parte empresarial:**

- D.^a Cristina Saura Terrer Directora de RR.HH.
- D. Julio Vecina Ballester Técnico de RR.HH.

Por la parte social:**Representantes legales de los trabajadores:**

- D.^a Francisca Mengual García (Presidenta del Comité. Grupo independiente).
- D.^a Antonia González Campos (Grupo independiente).
- D. Ramón Moreno Caballero (Grupo independiente).
- D. Gregorio Baños Jiménez (Grupo independiente).
- D. Pedro Alcaraz Sánchez (Grupo independiente).

Manifiestan

I. Que en fecha 12 de abril de 2.024 fue publicada en el BORM la Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de Convenio Colectivo de la empresa Plasbel Plásticos. S.A.U., con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028.

II. Que el objeto de la presente reunión es el de proceder a la aprobación de las tablas salariales correspondientes al año 2.025, de conformidad con el art. 36 del Convenio Colectivo vigente.

III. Que, en virtud de lo anterior las partes negociadoras del Convenio Colectivo de Plasbel Plásticos, S.A.U. proceden a modificar y actualizar las tablas salariales vigentes con efectos desde el 01 de enero de 2.025.

IV. A estos efectos, ambas partes, reconociéndose recíprocamente plena capacidad y legitimación a tenor de lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, han alcanzado los siguientes,

Acuerdos

Primero.- Las partes, por unanimidad, y pesar de no darse lo requisitos que establece el art. 36 del Convenio Colectivo vigente, han decidido proceder a revalorizar las tablas en los % que se indican a continuación:

Las Tablas Salariales para el **año 2025** serán las siguientes a las que se ha aplicado una subida porcentual por Grupo respecto del año 2024:

	2024	incremento (%*)	2.025
Grupo 01	1.162,38 €	3,00%	1.197,25 €
Grupo 02	1.243,74 €	3,00%	1.281,05 €
Grupo 03	1.335,46 €	3,00%	1.375,52 €
Grupo 04	1.485,11 €	3,00%	1.529,66 €
Grupo 05	1.692,29 €	3,00%	1.743,06 €
Grupo 06	1.961,01 €	3,00%	2.019,84 €
Grupo 07	2.991,87 €	3,00%	3.081,63 €
Grupo 08	3.829,59 €	3,00%	3.944,48 €

*Porcentaje respecto del Salario Base del Grupo Profesional de destino.

Las cantidades expuestas reflejan el salario base mensual bruto. El mismo se abonará en 14 pagas al año: las 12 mensualidades ordinarias y 2 pagas extraordinarias de devengo semestral, que se abonarán el 15 de julio (paga de verano) y el 15 de diciembre (paga de navidad) de cada año.

Adicionalmente, como parte de las tablas salariales se tendrán en cuenta los siguientes importes, que representan la mayoría de los pluses variables establecidos en la empresa, y que también se les aplicará un incremento del 3,00% a cada uno de ellos, excepto el plus de antigüedad que permanece congelado desde hace años:

	2024	incremento (%)	2025
Turnicidad	1,29 €	3,00%	1,33 €
Nocturnidad	11,67 €	3,00%	12,02 €
Turno continuo	296,17 €	3,00%	305,06 €
Hora extra	depende de Grupo Prof.	3,00%	depende de Grupo Prof.
Plus antigüedad	No varía	0,00%	no varía

Aquellos conceptos salariales reconocidos en nómina que no estén previstos en las tablas anteriores, también experimentarán la subida pactada en el% que corresponda para el año 2025, tales como complementos personales y mejoras voluntarias, salvo los conceptos vinculados a pactos suscritos entre la Empresa y el trabajador/a en los que se acuerden cuantías fijas invariables (por ejemplo: pacto de no competencia postcontractual, confidencialidad o exclusividad, entre otros), que mantendrán su cuantía según lo pactado.

Se acuerda facultar a D. Julio Vecina Ballester con DNI **.450.8**-*, para la realización de todos los trámites que resulten necesarios ante la Autoridad Laboral competente para el registro y modificación del Convenio Colectivo en los términos expuestos.

Y en prueba de su conformidad con lo expuesto, firman la presente Acta las respectivas representaciones en el lugar y fecha indicados, dando por actualizadas las tablas salariales del Convenio Colectivo de la Empresa Plasbel Plásticos, S.A.U. en los términos antedichos.

Y sin más asuntos que tratar, firman el presente documento en el lugar y fecha que obra en el encabezamiento.

Por la representación empresarial:

- D.^a Cristina Saura Terrer Directora de RR.HH.
- D. Julio Vecina Ballester Técnico de RR.HH.

Por la representación de los trabajadores:

- D.^a Francisca Mengual García (Presidenta del Comité. Grupo independiente).
- D.^a Antonia González Campos (Grupo independiente).
- D. Ramón Moreno Caballero (Grupo independiente).
- D. Gregorio Baños Jiménez (Grupo independiente).
- D. Pedro Alcaraz Sánchez (Grupo independiente).

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

807 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de modificación del convenio colectivo de la empresa General Logistics Systems Spain, S.A.

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

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Modificación de Convenio con número de expediente 30/01/0027/2025; denominado GENERAL LOGISTICS SYSTEMS SPAIN, S.A.; código de convenio n.º 30104211012023; ámbito Empresa; suscrito con fecha 29/01/2025 por la comisión negociadora.

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

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

Murcia, 11 de febrero de 2025.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

Acuerdo de la Comisión Negociadora del convenio colectivo GLS para la plantilla de Murcia para la inclusión en dicho convenio de las medidas previstas en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas

En Murcia, a 29 de enero de 2025, siendo las 11:30 horas, se reúne la comisión negociadora del Convenio Colectivo de la empresa GENERAL LOGISTICS SYSTEMS SPAIN, S.A. (GLS) para la plantilla de Murcia, compuesta por las siguientes personas:

Por la empresa:

D.ª Ana Pérez Pérez –Senior People Manager GLS

D.ª Paloma Losada Ballesta – People Management Supervisor GLS

Por la representación legal de las personas trabajadoras

D.º Pedro Montesinos López

Comparecen las personas arriba indicadas, legitimadas conforme a lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para la negociación del convenio colectivo de GLS para la plantilla de Murcia, al objeto de modificar el mismo para la inclusión de las medidas a que hace referencia el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas (el “**RD 1026/2024**”).

A este respecto, cabe señalar que las partes, previa convocatoria de la empresa de fecha 18 de diciembre de 2025, han mantenido reuniones para negociar las medidas a que se refiere el RD 1026/2024 los días 20 y 29 de enero de 2025 y su inclusión en el convenio colectivo de GLS para la plantilla de Murcia.

Tras las anteriores reuniones, las partes dan por finalizado el proceso de negociación respecto de la inclusión en el convenio colectivo de las medidas previstas en el RD 1026/2024, y, a tal efecto,

Acuerdan

1. Modificar el Convenio Colectivo de la empresa GENERAL LOGISTICS SYSTEMS SPAIN, S.A. para su centro de trabajo en Murcia, Código de convenio 30104211012023, mediante la modificación de los siguientes artículos:

• Art. 39. Política de Igualdad en materia de violencia de género y de prevención de situaciones de acoso.

*Inclusión en el título del artículo: “y no discriminación de las personas LGTBI+” quedando nombrado el artículo: “Política de Igualdad en materia de violencia de género, de prevención de situaciones de acoso y no discriminación de las personas LGTBI+”

*Añadir el punto 4 que se titulará: “No discriminación de las personas LGTBI+” e incluirá el siguiente texto:

“Se prohíbe toda discriminación, en cualquier materia laboral, por razón de raza, sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, religión, etnia, opción política o sindical, o edad. Asimismo, se prohíbe que personas que ocupen el mismo puesto de trabajo perciban distintas retribuciones por las circunstancias indicadas en el presente párrafo.

Asimismo, la empresa garantizará:

1. Que en los procesos de selección y en el acceso al empleo y la promoción profesional, la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo sea la única prioridad a tener en cuenta, independientemente de su orientación e identidad sexual, o su expresión de género.

2. La integración en los planes de formación de la plantilla afectada por el presente convenio colectivo de módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con el contenido del punto cuarto del Anexo I del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

3. Que GLS adecuará el actual Protocolo de Acoso al contenido del Anexo II del Real Decreto citado en el punto anterior cuyo ámbito de aplicación personal es el del presente convenio y se ajustará al contenido del citado Anexo II.”

• **Art. 31. Licencias y permisos:**

Se sustituye el párrafo inicial donde se indica: “Las parejas de hecho reconocidas legalmente se equiparán a los matrimonios a efectos de lo dispuesto en el presente artículo” por el siguiente:

“En relación con los permisos/licencias tendrán la misma consideración que el matrimonio, la pareja de hecho registrada de forma oficial, con independencia de la orientación e identidad sexual y expresión de género.”

• **Art. 29- Régimen disciplinario.**

Se sustituye la redacción dada en el art. 29.3.13: “El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma” por la siguiente:

“El acoso laboral, sexual y por razón de sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.”

Considerándose como falta muy grave.

2. El **ámbito de aplicación personal y territorial** de estas medidas coincidirá con lo establecido en el artículo 3 del Convenio que reproducimos a continuación:

Art. 3.- Ámbito Personal.

Este Convenio Colectivo de empresa afectará a la totalidad de las personas trabajadoras de GENERAL LOGISTICS SYSTEMS SPAIN, S.A. en Murcia.

3. El **ámbito de aplicación temporal** será desde la fecha de firma de este acuerdo hasta el 30 de marzo de 2028, prorrogándose tácitamente por períodos anuales salvo denuncia.

4. El **Procedimiento para solventar las discrepancias** en la aplicación de las Medidas Concretas se gestionará por la Comisión Paritaria según lo establecido en el art. 6 del convenio de GLS para el centro de trabajo de Murcia.

Por la parte social:

Fdo: D. Pedro Montesinos López

Por la parte empresarial:

Fdo. D.ª Ana Pérez Pérez

Fdo. D.ª Paloma Losada Ballesta

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social
Servicio Regional de Empleo y Formación

808 Extracto de la Resolución de 17 de febrero de 2025 de la Directora General del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones del programa de subvenciones "Cuota Cero Ampliada".

BDNS (Identif.): 815399

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/815399>)

- Reglamento (UE) n.º 2023/2831 de la comisión de 13 de diciembre de 2023 relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis. BDNS (Identif.): 815399

- Reglamento (UE) n.º 1408/2013 de la Comisión de 18 de diciembre de 2013 relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis en el sector agrícola. BDNS (Identif.): 815396

- Reglamento (UE) n.º 717/2014 de la Comisión de 27 de junio de 2014 relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis en el sector de la pesca y de la acuicultura. BDNS (Identif.): 815398

Los códigos asignados por la Base de Datos Nacional de Subvenciones corresponden a un mismo texto de convocatoria.

Primero.- Objeto.

Constituye el supuesto de hecho objeto de subvención, la realización de una actividad económica en la Región de Murcia por cuenta propia desarrollada a tiempo completo, que conlleve la obligación de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), cuando concurren los requisitos para ser beneficiario establecidos más adelante.

Segundo.- Beneficiarios.

1. Podrán ser beneficiarias de la subvención aquellas personas que causen alta inicial, o que no hubieran estado en situación de alta en los dos años inmediatamente anteriores, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA).

2. También serán beneficiarias de la subvención las trabajadoras por cuenta propia o autónomas que, habiendo cesado su actividad por nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela, vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia, dándose de alta en RETA, dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la fecha efectiva del cese.

A efectos de esta convocatoria, se considerará que el cese de actividad se ha producido por nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela cuando:

- No hayan transcurrido más de 12 meses del nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento o tutela, y
- Haya transcurrido un mínimo de 3 meses desde el cese de actividad y el alta en RETA por el que se solicita la subvención.

Tercero.- Bases reguladoras.

Orden de 8 de febrero de 2023 del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, se aprueban las bases reguladoras del programa de subvenciones "Cuota Cero ampliada" (BORM n.º 33 de 10 de febrero).

Cuarto.- Financiación.

Las subvenciones que se convocan serán financiadas con cargo al presupuesto de gastos del Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF) para el ejercicio 2025 financiado por el Servicio Público de Empleo Estatal-Ministerio de Trabajo y Economía Social, siendo el crédito disponible máximo con que cuenta la convocatoria de 5.985.000,00 euros.

Quinto.- Cuantía.

La cuantía individualizada consiste en la suma de las siguientes cantidades, de acuerdo con el artículo 9 de la orden de bases:

- a. Una ayuda al establecimiento inicial por cuenta propia de 1.000,00 €.
- b. Una ayuda para sufragar los gastos del mantenimiento de la actividad por cuenta propia, equivalente a la cuantía de la cuota reducida regulada en el artículo 38 ter de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, multiplicada por 24, que para el año 2025 asciende a 80€.

Sexto.- Procedimiento.

El procedimiento de concesión de las subvenciones objeto de convocatoria se realizará previa comprobación de la concurrencia en el solicitante de los requisitos establecidos, sin que sea necesario establecer la comparación de las solicitudes, ni la prelación entre las mismas, hasta el límite del crédito presupuestario establecido en esta convocatoria, conforme a lo previsto en el artículo 22 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

La concesión de las subvenciones, siempre que las personas beneficiarias reúnan los requisitos generales y específicos establecidos en la Orden de bases, se realizará según el orden de entrada de las solicitudes, atendiendo a la fecha de registro de entrada.

Séptimo.- Solicitudes.

1. Las solicitudes de subvención se formalizarán en el modelo único de instancia o formulario, de uso obligatorio, elaborado para cada modalidad de subvención disponible en la sede electrónica de la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia e irán dirigidas a la Directora General del SEF,

- Código 4091: Programa de subvenciones Cuota Cero ampliada.

Con la solicitud se acompañará una declaración responsable del solicitante en la que manifieste, bajo su responsabilidad, que cumple todos los requisitos exigidos para ser beneficiario de la subvención.

Además, y salvo que conste en el procedimiento la oposición expresa del interesado, se presumirá autorizada la consulta por el SEF de los datos personales obrantes en las bases de datos de las distintas administraciones u organismos públicos, con el fin de comprobar el cumplimiento tanto de los citados requisitos, así como de las condiciones impuestas con motivo de la concesión de la subvención, de acuerdo con lo previsto en el artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

En el caso de oposición expresa para acceder a los datos personales, se deberá acompañar con la solicitud los documentos que acrediten el cumplimiento de los citados requisitos.

2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, las solicitudes de subvención se presentarán, a los efectos de solicitar las subvenciones recogidas en la Orden de bases, a través de la sede electrónica de la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, que será accesible a través de la página <https://sede.carm.es>, para lo cual se necesitará disponer de firma electrónica.

En el caso de su presentación presencialmente en cualquier registro, se estará a lo dispuesto en el artículo 68.4 de la ley 39/2015. Se requerirá al interesado para que la subsane a través de su presentación electrónica. A estos efectos, se considerará como fecha de presentación de la solicitud aquella en la que haya sido realizada la subsanación, es decir, su presentación a través de la sede electrónica.

3. Documentación. Las solicitudes deberán ir acompañadas de la documentación requerida y relacionada en el Anexo I de la Resolución de convocatoria.

Octavo.- Plazo.

El plazo de presentación de solicitudes de subvención será el siguiente:

a) Plazo general de la convocatoria: El plazo general de la convocatoria se encontrará abierto desde el día siguiente al de publicación del extracto de la convocatoria en el BORM hasta el 31 de octubre de 2025, sin perjuicio del plazo individualizado al que se encuentra sujeta cada concreta solicitud. Las solicitudes de subvención presentadas fuera de este plazo se inadmitirán a trámite.

b) Plazo individualizado de las solicitudes: El plazo individualizado de presentación de solicitudes de subvención será de 1 mes, contado a partir de la fecha de alta en RETA.

El plazo se iniciará el mismo día del alta en RETA y concluirá el mismo día en que se produjo el alta en RETA en el mes de vencimiento. Si en el mes de vencimiento no hubiera día equivalente a aquel en que comienza el cómputo, se entenderá que el plazo expira el último día del mes.

Las solicitudes se presentarán dentro del plazo individualizado descrito en el apartado b) y siempre dentro del plazo general de la convocatoria correspondiente.

Disposición transitoria.

Se admitirán las solicitudes de subvención de las altas en el RETA producidas a partir del 01 de noviembre de 2024.



El plazo de presentación de estas solicitudes será de 1 mes. El plazo se iniciará el día siguiente al de publicación del extracto de la convocatoria en el BORM y concluirá el mismo día, en el mes de vencimiento. Si en el mes de vencimiento no hubiera día equivalente a aquel en que comienza el cómputo, se entenderá que el plazo expira el último día del mes.

Murcia, 17 de febrero de 2025.—La Directora General del Servicio Regional de Empleo y Formación, Pilar Valero Huéscar.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Turismo, Cultura, Juventud y Deportes
Instituto de Turismo de la Región de Murcia

809 Convocatoria para el año 2025 de la Orden de 4 de diciembre de 2023 de la Consejería de Turismo, Cultura, Juventud y Deportes por la que se aprueban las bases reguladoras de las ayudas a guías de turismo y empresas con actividad turística de guías de turismo para la reactivación y dinamización de su actividad.

BDNS (Identif.): 815766

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/815766>)

BDNS: 815766

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/>)

Primero. Beneficiarios.

Podrán acogerse a las ayudas previstas en la presente convocatoria los guías de turismo que ejerzan su actividad por cuenta propia y las empresas con actividad turística que contraten habitualmente a guías de turismo por cuenta ajena, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 1 del Decreto 178/1995 de 20 de diciembre, de la Comunidad Autónoma de Murcia, debiendo cumplir los siguientes requisitos:

a) Los guías de turismo por cuenta propia, deben estar habilitados y figurar en la Sección de Guías de Turismo de la Región de Murcia dependiente del Registro de Empresas y Actividades Turísticas de la Región de Murcia, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 2 y 8 del Decreto 178/1995 de 20 de diciembre.

b) Las empresas con actividad turística que contraten habitualmente a guías turísticos, deben estar inscritas en el Registro de Empresas y Actividades Turísticas de la Región de Murcia. Asimismo, los guías que señalen para realizar las visitas deberán estar igualmente habilitados y figurar en la Sección de Guías de Turismo de la Región de Murcia dependiente del Registro de Empresas y Actividades Turísticas de la Región de Murcia.

Segundo. Objeto.

Mediante la presente resolución se realiza la convocatoria para el año 2025 de las ayudas previstas en la Orden de 4 de diciembre de 2023 de la Consejería de Turismo, Cultura, Juventud y Deportes por la que se aprueban las bases

reguladoras de las ayudas a guías de turismo y empresas con actividad turística de guías de turismo, para la reactivación y dinamización de su actividad, en su labor de difusión y promoción de los destinos turísticos locales.

Tercero. Bases reguladoras.

Orden de 4 de diciembre de 2023 de la Consejería de Turismo, Cultura, Juventud y Deportes por la que se aprueban las bases reguladoras de las ayudas a guías de turismo y empresas con actividad turística de guías de turismo, para la reactivación y dinamización de su actividad, en su labor de difusión y promoción de los destinos turísticos locales. (BORM n.º 289 de 16/12/2023).

Cuarto. Cuantía.

El crédito disponible máximo para esta convocatoria es de CINCUENTA MIL EUROS (50.000,00 €) con cargo a la partida presupuestaria SB.H.0.01 del Instituto de Turismo de la Región de Murcia, ampliable, en su caso, a través de generaciones de crédito y transferencias de otras partidas presupuestarias.

La cuantía de la subvención a conceder por el Instituto de Turismo consistirá en una única prestación económica por las visitas guiadas en la Región de Murcia que realice el beneficiario.

La cuantía de la subvención asciende a la cuantía de ciento catorce euros (114,00 €), IVA excluido, por cada visita realizada. El IVA no será subvencionado por ser susceptible de recuperación por parte del beneficiario de la ayuda.

2. Para poder ser objeto de ayuda, las visitas deben cumplir los siguientes requisitos: desarrollarse en el territorio de la Región de Murcia hasta el 11 de diciembre de 2025, realizarse a grupos de turistas compuestos por un mínimo de dos (2) y un máximo de veintinueve (29) personas, y tener una duración de dos (2) horas como mínimo. La justificación deberá realizarse antes del 19 de diciembre de 2025.

3. Cada persona física o jurídica podrá presentar únicamente una solicitud, con un límite máximo de 3.000 euros por guía de turismo que lleve a cabo las visitas guiadas.

4. Una vez finalizado el plazo de presentación de solicitudes, se procederá a prorratear el crédito presupuestario disponible en la convocatoria entre los solicitantes que puedan resultar beneficiarios de la ayuda en virtud de lo dispuesto en la Orden de bases, a razón de 114,00 € la visita, correspondiéndole a cada uno de ellos un número máximo de visitas subvencionables, en función de los guías de turismo que vayan a llevar a cabo las visitas guiadas.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

Podrá realizarse desde el día siguiente a la publicación del presente extracto en Boletín Oficial de la Región de Murcia hasta el 11 de diciembre de 2025.

Sexto. Otros.

Las solicitudes se presentarán obligatoriamente a través del formulario específico que estará disponible en <https://sede.carm.es/> y solo se podrá presentar una solicitud por cada solicitante, considerándose únicamente como válida la última presentada.

A estos efectos el código de identificación de destino del Instituto de Turismo de la Región de Murcia (código DIR3) es el A14036695, y el código para este procedimiento electrónico es el 3632.

La presentación de solicitudes y, en su caso, la documentación que debe acompañarlas, se realizará exclusivamente por medios electrónicos, al amparo del artículo 14.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La solicitud normalizada en la que se integran las declaraciones responsables correspondientes, firmada electrónicamente por la persona física o representante legal de la persona física o jurídica interesada, deberá ir acompañada con carácter general, de la siguiente documentación:

- En el caso de autónomos: Documento nacional de identidad (DNI), Tarjeta de identidad de extranjero (TIE), o Pasaporte o documento de identidad de país miembro de la UE acompañado de documento con el número de identidad de extranjero (NIE) del solicitante.

- En el caso de empresas: DNI, TIE, o pasaporte o documento de identidad de país miembro de la UE acompañado de documento con el NIE del representante legal de la empresa solicitante, junto con escritura de apoderamiento o nombramiento de consejero delegado o administrador. Además, escritura de constitución de la sociedad y sus modificaciones.

- En su caso, cuando el firmante actúe como representante del solicitante, de acuerdo con lo previsto en el artículo 5 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, deberá presentarse acreditación de la representación del firmante de la solicitud, mediante cualquier medio válido en Derecho que deje constancia "fidedigna" de su existencia.

- En ambos casos: Certificado censal de actividad emitido por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT), con una antigüedad máxima de siete días naturales a la fecha de presentación de la solicitud de ayuda.

- Documento bancario donde conste, además del IBAN, el nombre y NIF/NIE del titular.

- Cualquier otro documento o dato exigido en el modelo normalizado de solicitud que sea preciso para la comprobación de la solicitud.

Todos los actos administrativos integrantes del presente procedimiento de concurrencia serán objeto de publicación, surtiendo ésta los efectos de la notificación, a través de la página web del Instituto de Turismo de la Región de Murcia: www.itrem.es.

Si el número de solicitudes presentadas lo hiciesen aconsejable, podrán dictarse resoluciones parciales de concesión.

Murcia, 19 de febrero de 2025.—El Director General del Instituto de Turismo de la Región de Murcia, Juan Francisco Martínez Carrasco.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

4. ANUNCIOS

Consejería de Medio Ambiente, Universidades, Investigación
y Mar Menor

810 Anuncio por el que se hace pública la Resolución por la que se modifica el anexo de prescripciones técnicas de la Autorización Ambiental Integrada AAI20050279, del Naturgy Ciclos Combinados, S.L.U., derivada de las modificaciones no sustanciales de la actividad MNS 1, MNS 2 y MNS 3.

Conforme a lo establecido en el artículo 10.2 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 hace público la resolución por la que se procede a modificar la Autorización ambiental integrada AAI20050279, del titular Naturgy Ciclos Combinados, S.L.U., en los términos de los Informes Técnicos de 03/10/2023 y 03/12/2024 y Anexo de Prescripciones Técnicas de 03/12/2024 que se recoge en el Anexo de la resolución, sobre las modificaciones no sustanciales MNS 1, MNS 2 y MNS 3: - MNS 1: reparaciones estructurales en la torre de refrigeración del Grupo 21 de la Central de Ciclo Combinado de Cartagena. - MNS 2: modificación del condicionado de vertidos de la Autorización Ambiental Integrada de la Central de Ciclo Combinado de Cartagena. - MNS 3: trabajos para subsanar las deficiencias detectadas en las torres de refrigeración del Grupo 31 y Grupo 11 de la Central de Ciclo Combinado de Cartagena.

El contenido completo de la Resolución estará disponible en la página web:

<http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=158503&IDTIPO=60>

En Murcia a 10 de febrero de 2025.—El Director General de Medio Ambiente,
Juan Antonio Mata Tamboleo.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

4. ANUNCIOS

Consejería de Medio Ambiente, Universidades, Investigación
y Mar Menor

811 Anuncio por el que se hace pública Resolución de modificación de la AAI20060096 del titular Ecocarburantes Españoles S.A., para su adaptación a las mejores técnicas disponibles (MTD) de aplicación a la instalación y para recopilar en un mismo expediente –el AAI20060096- las distintas resoluciones-Anexo de Prescripciones Técnicas a las que está sujeta la vigente autorización ambiental integrada que han sido dictadas en los expedientes AAI20060096 (autorización AAI) y AAI20200025 (revisión de la AAI20060096 adaptación a MTDS).

Conforme a lo establecido en el artículo 10.2 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 hace público la resolución de fecha 10 de febrero de 2025, por la que se procede a modificar la Autorización ambiental integrada AAI20060096 del titular Ecocarburantes Españoles S.A., para su adaptación a las mejores técnicas disponibles (MTD) de aplicación a la instalación y para recopilar en un mismo expediente –el AAI20060096- las distintas resoluciones-anexo de prescripciones técnicas a las que está sujeta la vigente Autorización Ambiental Integrada que han sido dictadas en los expedientes AAI20060096 (autorización AAI) y AAI20200025 (revisión de la AAI20060096 adaptación a MTDS).

El contenido completo de la Resolución estará disponible en la página web:

<http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=195988&IDTIPO=60>

En Murcia, a 12 de febrero de 2025.—El Director General de Medio Ambiente,
Juan Antonio Mata Tamboleo.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Blanca

812 Oferta de empleo público 2025.

Por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 10 de febrero de 2025, se ha aprobado, en cumplimiento del artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local, y el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto legislativo 5/2015, de 20 de octubre, la Oferta de Empleo Público, correspondiente a las plazas que a continuación se reseñan para el año 2025.

Plazas de acceso libre

Funcionarios de carrera:

GRUPO	SUBGRUPO	ESCALA	SUBESCALA	N.º PLAZAS	DENOMINACIÓN
C	C2	Administración General.	Administrativa y auxiliar	1	Personal de Apoyo Administrativo

Personal laboral fijo:

DENOMINACIÓN	GRUPO	N.º PLAZAS
Peón de Servicios Varios	AP	1
Trabajador Social	A2	1

Plazas de promoción interna

Funcionarios de carrera:

GRUPO	SUBGRUPO	ESCALA	SUBESCALA	DENOMINACIÓN	Nº de plazas
C	C2	Administración General	Auxiliar	Ordenanza.	1
C	C2	Administración Especial	Servicios Especiales	Conserje Instalaciones Municipales.	1
C	C2	Administración Especial	Servicios Especiales	Técnico Auxiliar de jardines.	1
B	B	Administración Especial	Servicios Especiales	Subinspector Policía local	1

Personal laboral fijo:

DENOMINACIÓN	GRUPO	N.º PLAZAS
Técnico Educativo	C1	6

Blanca, 11 de febrero de 2025.—El Alcalde, Ángel Pablo Cano Gómez.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Los Alcázares

813 Lista cobratoria del precio público por la prestación del servicio en las escuelas infantiles municipales, correspondiente al mes de diciembre de 2024.

Por acuerdo de la Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria, celebrada el día 20 de enero de 2025, se ha aprobado la lista cobratoria del Precio Público por la prestación del servicio en las Escuelas Infantiles Municipales, correspondiente al mes de diciembre de 2024.

Concepto: Derechos de ingreso

Lista Cobratoria del Precio Público por la prestación del servicio en las Escuelas Infantiles Municipales diciembre de 2024: 5.100,00 €.

Por todo ello, se pone en conocimiento de los contribuyentes obligados al pago que la citada lista cobratoria estará a disposición en el Área de Educación del Ayuntamiento, Avd. Libertad, 40 Los Alcázares.

El ingreso de las cuotas se realizará en las oficinas de las entidades financieras que se indican en los recibos que se enviarán a los domicilios fiscales de los obligados al pago.

Los horarios y días hábiles de pago serán los establecidos por cada una de las entidades de depósito.

En Los Alcázares, a 21 de enero de 2025.—El Alcalde-Presidente, Mario Ginés Pérez Cervera.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Murcia

814 Nombramiento de funcionario de carrera del Ayuntamiento de Murcia.

Por Acuerdo de Junta de Gobierno del Excmo. Ayuntamiento de Murcia de fecha 7 de febrero de 2025 ha sido nombrado en el proceso selectivo para cubrir 1 plaza de Auxiliar de Arqueología, mediante concurso, incluidas en la Oferta de Empleo Público Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal del Ayuntamiento de Murcia del año 2022, a las siguientes aspirantes:

ORDEN	DNI	NOMBRE Y APELLIDOS	CÓDIGO PLAZA
1	**5029***	FRANCISCO GÓMEZ ALEMÁN	934170001

La plaza se hallan incluidas en el subgrupo C/C2, Escala de Administración Especial, Subescala Servicios Especiales, Clase de Cometidos Especiales.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Murcia, a 10 de febrero de 2025.—El Alcalde, P.D., la Directora de la Oficina del Gobierno Municipal, M.^a Ángeles Horcajada Torrijos (Decreto de Alcaldía 05/07/2023).

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Murcia

815 **Nombramiento de funcionarios de carrera del Ayuntamiento de Murcia.**

Por Acuerdo de Junta de Gobierno del Excmo. Ayuntamiento de Murcia de fecha 7 de febrero de 2025 ha sido nombrado en el proceso selectivo para cubrir 5 plazas de Inspector/a Urbanístico mediante concurso, incluidas en la Oferta de Empleo Público Extraordinaria de Estabilización de Empleo Temporal del Ayuntamiento de Murcia del año 2022, a las siguientes aspirantes:

ORDEN	DNI	NOMBRE Y APELLIDOS	CÓDIGO-PLAZA
1	**4323***	JOSÉ ANTONIO GALLEGO TOVAR	933060003
2	**8068***	M.ª DEL CARMEN CORBALÁN MAIQUEZ	933060004
3	**8266***	EDMUNDO MUÑOZ MARTÍNEZ	933060011
4	**5224***	JOSE LUIS GARCÍA SALMERÓN	933060013
5	**7913***	DOLORES MADRID MARÍN	933060014

Las plazas se hallan incluidas en el subgrupo C/C1, Escala de Administración Especial, Subescala Servicios Especiales, Clase de Cometidos Especiales.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Murcia, a 10 de febrero de 2025.—El Alcalde, P.D., la Directora de la Oficina del Gobierno Municipal, M.ª Ángeles Horcajada Torrijos (Decreto de Alcaldía 05/07/2023).

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

San Pedro del Pinatar

816 Exposición pública del padrón cobratorio correspondiente a los recibos de tasas de abastecimiento de agua, alcantarillado, recogida de basura y canon saneamiento, correspondiente al 1.º trimestre, 1.ª Fase del año 2025.

Don Pedro Javier Sánchez Aznar, Alcalde-Presidente del Excmo Ayuntamiento de San Pedro del Pinatar.

Hace saber: Habiéndose aprobado por Junta de Gobierno Local de fecha 6 de febrero de dos mil veinticinco, el padrón cobratorio correspondiente a los recibos de tasas de abastecimiento de Agua, Alcantarillado, recogida de Basura y Cánón Saneamiento, correspondiente al 1.º trimestre, 1.ª fase del año 2025, se pone a disposición del público en las oficinas de la empresa concesionaria FCC Aqualia sita en Calle Floridablanca, 1 y también en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de San Pedro del Pinatar, durante un mes, contado a partir de la inserción del presente anuncio en el BORM.

La publicación de este edicto surte los efectos de notificación colectiva a los contribuyentes, de conformidad con el art. 102.3 de la Ley General Tributaria.

El periodo voluntario de pago de los mencionados tributos es de un mes a contar desde la publicación en el BORM del presente Edicto.

Transcurrido el plazo de pago voluntario indicado, las cuotas no pagadas, serán exigidas por el procedimiento ejecutivo, y devengarán el recargo de apremio, los intereses de demora y las costas que se ocasionen.

Contra este acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá formularse el recurso de reposición regulado en los artículos 14 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, 108 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y 223 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, ante el mismo órgano que lo ha dictado, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación de este edicto en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

No obstante, podrá ejercitar cualquier otro recurso, que estime procedente. La interposición del recurso, no suspenderá la ejecución del acto impugnado, con las consecuencias legales consiguientes y se entenderá desestimado cuando no haya recaído resolución en plazo.

San Pedro del Pinatar, a 11 de febrero de 2025.—El Alcalde-Presidente, Pedro J. Sánchez Aznar.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Santomera

817 Aprobación definitiva de Modificación Puntual n.º 10 del PGMO.

No habiéndose presentado alegaciones al acuerdo de aprobación del Proyecto de Modificación Puntual no estructural de PGMO núm. 10, relativa a la altura mínima en determinadas zonas del suelo urbano residencial, aprobado inicialmente en virtud del acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Santomera, en su sesión ordinaria celebrada el 29 de febrero de 2024 (Expediente municipal 1906/2022), y sido sometido a información pública mediante Edicto de modificación de apertura de trámite de información pública inserto en el Boletín Oficial de la Región de Murcia n.º 285 de 10 de diciembre de 2024, durante el plazo de un mes, el Pleno del Ayuntamiento de Santomera, en su sesión ordinaria celebrada el 30 de enero de 2025, ha acordado, la aprobación definitiva del Proyecto de Modificación Puntual no estructural de PGMO núm. 10, relativa a la altura mínima en determinadas zonas del suelo urbano residencial.

De conformidad con el artículo 159.2.d) de la LOTURM, el contenido íntegro del plan aprobado podrá ser examinado en la sede electrónica del Ayuntamiento de Santomera, a través del portal de transparencia del Ayuntamiento de Santomera, disponible en el siguiente enlace web: <https://sede.santomera.regiondemurcia.es/web/transparencia/QXl1bnRhbWllbnRvIGRIIFNhbRvbWVvYUUBAQDE5NzM=/30901>., cuya memoria de ordenación se transcribe, en los términos que se indican a continuación:

“3 Memoria de ordenación

3.1 Descripción de la ordenación

La presente modificación del PGMO n.º 10 tiene como objeto facilitar la renovación de viviendas en determinadas zonas de suelo urbano, de forma que, excepcionalmente pueda admitirse un número de plantas inferior, siempre que no resulten medianeras al descubierto o dichas medianeras sean tratadas con material de acabado similar a la fachada y no se reduzca el número de alturas existente.

3.2 Alcance de la modificación

La presente modificación no afecta al articulado de las normas urbanísticas. Solamente se modifica de forma puntual la redacción de las siguientes fichas urbanísticas de suelo urbano con tipología entre medianeras:

- Zona 1.A.1 – Viviendas colectivas en manzana cerrada con fondo normal (Santomera-1)
- Zona 1.A.2 – Viviendas colectivas en manzana cerrada con fondo anormal (Santomera-2)
- Zona 1.A.3 – Viviendas colectivas (Siscar – Matanzas)
- Zona 1.B – Viviendas colectivas en manzana cerrada con fondo normal – (Santomera -3)

3.3 Comparativo de planeamiento vigente y modificado

Planeamiento vigente: Número mínimo de plantas: número máximo de plantas menos una.

Planeamiento modificado: Número mínimo de plantas: número máximo de plantas menos una. Excepcionalmente, en las zonas 1.a.1, 1.a.2, 1.a.3 y 1b, podrá admitirse un número de plantas inferior, siempre que no resulten medianeras al descubierto o dichas medianeras sean tratadas con material de acabado similar a la fachada y no se reduzca el número de alturas existente.”

La presente publicación edictal servirá de notificación a los propietarios desconocidos, indeterminados o que rehúsen su conocimiento, al amparo de lo establecido en los arts. 42 y 43, así como de publicación ordinaria de conformidad con lo determinado en el art. 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El presente acuerdo pone fin a la vía administrativa, pudiendo interponerse recurso judicial contencioso-administrativo, ante la Sala de dicha Jurisdicción del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, en el plazo de dos meses a contar a partir del día siguiente al día de la publicación del presente edicto.

En Santomera, a 4 de febrero de 2025.—El Alcalde-Presidente, Víctor Manuel Martínez Muñoz.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Yecla

818 Convocatoria de dos becas para trabajos diversos en la Casa Municipal de Cultura y Museo Arqueológico Municipal 2025.

BDNS (Identif.): 815251

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/815251>)

De conformidad con el informe-propuesta del Director de la Casa Municipal de Cultura, de fecha 31 de Enero de 2025. Resultando que las Bases Generales para el otorgamiento de las correspondientes becas fueron publicadas en el Boletín Oficial de la Región de Murcia número 124, de 1 de junio de 2021.

Con el dictamen de la Comisión Informativa de Cultura, Festejos y Turismo.

La Junta de Gobierno Local adopta por unanimidad los siguientes acuerdos:

1. Aprobar la convocatoria para el otorgamiento de dos becas, una para prácticas en la Casa Municipal de Cultura, y otra para prácticas en el Museo Arqueológico Municipal "Cayetano de Mergelina", de conformidad con las Bases reguladoras aprobadas por el Ayuntamiento Pleno en sesión de fecha 5 de abril de 2021 y publicadas en el Boletín Oficial de la Región de Murcia número 124, de 1 de junio de 2021.

2. La convocatoria correspondiente al Ejercicio 2025 se ajustará a los siguientes condicionamientos:

- Partida presupuestaria: 2024-33404-48100.

- Importe total a subvencionar: Máximo de 12.000 €, 6.000 € cada beca (RC 1013/2025).

- Requisitos de los beneficiarios: Podrán ser beneficiarios de las subvenciones contempladas en la presente convocatoria, atendiendo a la finalidad establecida en la misma, quienes estén en posesión de los títulos de Licenciado o Graduado en Historia, Historia del Arte, Humanidades, Documentación, Diplomados en Biblioteconomía y Documentación, Diplomados en Conservación y Restauración de Bienes Culturales, Licenciados en Bellas Artes con desarrollo curricular en Conservación y Restauración, o títulos de Grado en Conservación, y estudiantes universitarios de postgrado (Máster y/o Doctorado).

- Lugar donde pueden obtenerse las Bases de la convocatoria: Casa Municipal de Cultura, Secretaría General del Excmo. Ayuntamiento de Yecla, y página web del Ayuntamiento: www.yecla.es.

- Bases reguladoras de la convocatoria: publicadas en el Boletín Oficial de la Región de Murcia n.º 124, de 1 de junio de 2021.

- Lugar de presentación de solicitudes: Registro General del Excmo. Ayuntamiento de Yecla, sito en Plaza Mayor, s/n, planta baja, en el registro electrónico de la Sede Electrónica del Excmo. Ayuntamiento de Yecla (yecla.sedipualba.es), o en cualquiera de las formas previstas en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

- Plazo de presentación de solicitudes: 15 días naturales a contar desde el siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria en el B.O.R.M.

- Requisitos específicos de la documentación a presentar por los solicitantes: los establecidos en las Bases reguladoras y en la convocatoria.

- Criterios de concesión: la puntuación máxima a obtener por la valoración de méritos será de 100 puntos, y vendrá dada por la obtenida de la suma de la puntuación en cada uno de los apartados a valorar, según el siguiente detalle:

a) Méritos Académicos. Máximo de 80 puntos. En caso de que el/la aspirante aporte documentación acreditativa de la posesión de dos o más de las titulaciones que habiliten para la obtención de la beca objeto de la convocatoria, éstas serán valoradas independientemente y sumadas sus puntuaciones se obtendrá la media de puntuación correspondiente. De la media ponderada en base 4 (las puntuaciones serán: Aprobado 1 punto, Notable 2 puntos; sobresaliente 3 puntos u Matrícula de Honor 4 puntos) se otorgará la proporcionalidad de puntos sobre el total de puntos establecidos en este apartado.

b) Méritos de formación. Máximo 20 puntos. Por asistencia a cursos, congresos, seminarios, jornadas o prácticas formativas afines al objeto de la convocatoria y que resulten acreditados.

- Menos de 10 horas 0,05 puntos
- De 11 a 20 horas. 0,10 puntos.
- De 21 a 30 horas 0,15 puntos.
- De 31 a 40 horas. 0,20 puntos.
- De 42 a 50 horas 0,25 puntos
- De más de 50 horas 0,30 puntos.

Por cada beca de formación o prácticas afines al objeto de la convocatoria: por cada mes o 100 horas: 0,50 puntos.

c) Otros. En caso de empate en las puntuaciones obtenidas por los/as aspirantes, éste se resolverá por medio de una entrevista personal con el responsable del proyecto, Director de la Casa Municipal de Cultura y Arqueólogo Municipal, que versará sobre temas relacionados con el objeto de la convocatoria y otorgará una puntuación máxima de 3,00 puntos.

Yecla, 4 de febrero de 2025.—La Alcaldesa, M. Remedios Lajara Domínguez.

V. OTRAS DISPOSICIONES Y ANUNCIOS

Comunidad de Regantes de Lorca

819 Convocatoria a Junta General Ordinaria.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 18 y siguientes de las Ordenanzas de la Comunidad de Regantes de Lorca y por acuerdo de Junta de Gobierno de fecha 30-01-2025 se convoca Junta General Ordinaria.

Lugar: Salones El Faroli, C/ Bodegones n.º 2, 30800 Lorca (Murcia).

Día: Domingo, 16 de marzo de 2025.

Hora: A las 11 horas en 1.ª y 11,30 horas en 2.ª convocatoria.

Orden del día:

1.º- Aprobación -si procede- del acta de la Junta General Ordinaria de fecha 17-03-2024.

2.º- Memoria de actividades de la Comunidad de Regantes durante el año 2024.

3.º- Cuentas y justificantes de Ingresos y Gastos del año anterior:

3.1.- Cuentas y justificantes de Ingresos y Gastos del año 2024.

3.2.- Informe de la Auditoría contable del año 2024 y aprobación -si procede- de las cuentas y justificantes de Ingresos y Gastos del año 2024.

4.º- Estudio y aprobación -si procede- del Presupuesto de Ingresos y Gastos del año 2025.

5.º- Todo cuanto convenga al mejor aprovechamiento del agua y su distribución:

5.1 Perte digitalización del ciclo del agua, "Proyecto de digitalización de la Comunidad de Regantes de Lorca"

5.2 Perte 2.º digitalización del ciclo del agua, "Transformación digital para la eficiencia y sostenibilidad hídrica en la Comunidad de Regantes de Lorca".

5.3 Informe sobre el "Proyecto de mejora de la eficiencia hídrica y energética para el transporte de agua desde el Embalse de Puentes hasta la Balsa Alfonso Botía de la Comunidad de Regantes de Lorca (Murcia)".

5.4 "Proyecto de instalación fotovoltaica de 550 kWh (621,50 kWp) sobre el embalse de la Torrecilla de la Comunidad de Regantes de Lorca". Acuerdos que procedan.

6.º- Informes y propuestas del Presidente sobre temas que afectan al regadío. Acuerdos si proceden.

7.º- Ruegos y preguntas.

NOTA: La información sobre el Balance de Cuentas, y Presupuesto de Ingresos y Gastos estará a disposición de los regantes en las oficinas de la Comunidad diez días antes de la fecha de la Junta General.



De conformidad con lo que disponen los artículos 20, 21, 22 y 23 de las Ordenanzas de esta Comunidad de Regantes, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 201.8.a del Reglamento de Dominio Público Hidráulico, tienen derecho de asistencia con voz y voto todos los partícipes que estén inscritos en el Censo de Riegos de la Comunidad de Regantes de Lorca y presentando a la entrada al local el Documento Nacional de Identidad.

Lorca, 3 de febrero de 2025.—El Presidente, Juan Marín Bravo.