



S U M A R I O

I. Comunidad Autónoma

1. Disposiciones Generales

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

- 4305 Orden de la Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a la compensación económica de árbitros en relaciones laborales. 20528

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

- 4306 Orden de la Consejería de Medio Ambiente, Industria, Universidades, Investigación y Mar Menor por la que se aprueban las bases reguladoras de la concesión de ayudas por la Fundación Séneca-Agencia de Ciencia y Tecnología de la Región de Murcia, para la contratación de Doctores, Tecnólogos y Gestores de I+D+i noveles y jóvenes con titulación de Formación Profesional de Grado Superior, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo Plus dentro del Programa Región de Murcia FSE+ 2021-2027. 20539

2. Autoridades y Personal

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

- 4307 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia R-1118/2026 de 2 de septiembre, por la que se modifica la Resolución (R-1081/2026) de 13 de agosto, en la que se declaran aprobadas las listas de personas admitidas y excluidas de las pruebas selectivas para la provisión de cuatro plazas de la Escala de Diplomados Técnicos: Especialidad Gestión de la Investigación de esta Universidad. 20576
- 4308 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia R-1130/2026 de 4 de septiembre, por la que se declaran aprobadas las listas de personas admitidas y excluidas y se anuncia la fecha de celebración del ejercicio de las pruebas selectivas para la provisión de tres plazas de la Escala de Técnicos Especialistas: Especialidad Laboratorios de Biología de esta Universidad. 20577
- 4309 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia R-1131/2026 de 4 de septiembre, por la que se declaran aprobadas las listas de personas aspirantes admitidas y excluidas y se anuncia la fecha y lugar de celebración del ejercicio de las pruebas selectivas para la provisión de una plaza de la Escala de Técnicos Especialistas: Especialidad Laboratorios de Disección de esta Universidad. 20584
- 4310 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia R-1132/2026 de 4 de septiembre, por la que se declaran aprobadas las listas de personas aspirantes admitidas y excluidas y se anuncia la fecha y lugar de celebración del ejercicio de las pruebas selectivas para la provisión de dos plazas de la Escala de Técnicos Especialistas: Especialidad Laboratorios de Patología Clínica Veterinaria de esta Universidad. 20589
- 4311 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia R-1133/2026 de 4 de septiembre, por la que se declaran aprobadas las listas de personas aspirantes admitidas y excluidas y se anuncia la fecha y lugar de celebración del primer ejercicio de las pruebas selectivas para la provisión de cuatro plazas de la Escala de Diplomados Técnicos: Especialidad Transferencia de Resultados de la Investigación de esta Universidad. 20595



**Consejería de Salud
Servicio Murciano de Salud**

- 4312 Resolución del Director General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud por la que se acuerda dar trámite de audiencia a los interesados en el recurso de alzada interpuesto por D.ª Cristina Ramos Valenzuela contra la Resolución de 17 de julio de 2026 de la Directora Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se aprueba la relación definitiva de personas aspirantes admitidas y excluidas para participar en las pruebas selectivas destinadas a cubrir plazas de la Categoría de Técnico Auxiliar Sanitario, opción Cuidados Auxiliares de Enfermería, por los turnos de acceso libre y promoción interna, convocadas por Resolución de 4 de diciembre de 2025 de la Dirección Gerencial del Servicio Murciano de Salud. 20600

3. Otras Disposiciones**Consejo de Gobierno**

- 4313 Decreto n.º 160/2026, de 3 de septiembre, por el que se regula la concesión directa de una subvención a los Ayuntamientos de Murcia, Cartagena, Lorca y Molina de Segura, con destino al Plan de Pedanías, Diputaciones, Barrios Periféricos y/o Deprimidos 2026/2027. 20601
- 4314 Decreto n.º 161/2026, de 3 de septiembre, por el que se regula la concesión directa de subvenciones a los 41 Ayuntamientos de la Región de Murcia de menos de 50.000 habitantes, para la ejecución de las obras incluidas en el Plan de Cooperación a las Obras y Servicios de Competencia Municipal de las anualidades 2026-2027. 20615

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

- 4315 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Caramelos Cerdán, S.L. 20632
- 4316 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Sabic Innovative Plastics España, S.L. (Anteriormente G.E. Plastics de España S. Com. por Acciones). 20654

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

- 4317 Extracto de la Resolución de 4 de septiembre de 2026, del Director del Instituto de Fomento de la Región de Murcia, por delegación, de convocatoria de ayudas a la participación en ferias, eventos y misiones comerciales. Misión Comercial Directa a México 2026. 20781

Consejería de Educación y Formación Profesional

- 4318 Resolución de 2 de septiembre de 2026 de la Dirección General de Formación Profesional, Enseñanzas de Régimen Especial y Educación Permanente por la que se dictan instrucciones sobre la conversión de calificaciones y el cálculo de la nota media en expedientes de enseñanzas artísticas correspondientes a planes de estudios derivados de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo. 20782

4. Anuncios**Consejería de Infraestructuras y Desarrollo Territorial**

- 4319 Anuncio de información pública de los bienes y derechos afectados por las obras del proyecto: "Acondicionamiento del drenaje transversal en el p.k. 2,000 de la carretera RM-D18. T.M. de Águilas". 20785

III. Administración de Justicia

Vigilancia Penitenciaria número Uno de Murcia

4320	Trabajo en beneficio de la comunidad 613/2024.	20786
4321	Trabajo en beneficio de la comunidad 702/2025.	20787
4322	Trabajo en beneficio de la comunidad 1088/2025.	20788

IV. Administración Local

Lorca

4323	Anuncio del Área de Urbanismo de aprobación inicial de la modificación estructural n.º 46 del P.G.M.O. de Lorca relativa al desarrollo de un sector de suelo industrial dentro del S.I.D.U.-1, Dip. Torrecilla, sector 5-I.	20789
------	---	-------

Molina de Segura

4324	Anuncio de aprobación inicial de modificación puntual no estructural del PGMO de Molina de Segura (modificación n.º 90) promovida por HPM Inmoservicios S.L. Expte. 2025/17139.	20790
------	---	-------

Murcia

4325	Aprobación definitiva del proyecto de Plan Especial de Reordenación Urbana. Reubicación de equipamientos en Plan Parcial Industrial ZG-SG-CT6, Cabezo de Torres.	20791
------	--	-------

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

1. DISPOSICIONES GENERALES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

4305 Orden de la Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a la compensación económica de árbitros en relaciones laborales.

La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia tiene la función ejecutiva en materia laboral según lo establecido en el artículo 12.1.10 de su Estatuto de Autonomía (BOE de 19.06.1982), y en el Real Decreto 375/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en materia de trabajo (BOE n.º 92, de 18.04.1995).

El artículo 29 de la Ley 9/1987, de 12 de mayo, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, vigente por mor de la disposición transitoria quinta, prevé un procedimiento arbitral en materia de elecciones a los órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Al efecto, el artículo 76 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, establece que las impugnaciones en materia de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en las empresas se tramitarán conforme a un procedimiento arbitral, compensando económicamente la Administración a los árbitros que realicen esas funciones.

Por otro lado, el artículo 82.3 del citado texto legal prevé que la forma de resolver las discrepancias en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio colectivo, cuando afecte a empresas con centros de trabajo situados exclusivamente en el territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, se resolverán conforme a lo establecido en la normativa regional, a saber el Decreto n.º 33/2013, de 12 de abril, que crea el Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia y regula su funcionamiento (BORM n.º 86, de 16.04.2013) y la Administración Regional compensará económicamente a los árbitros que realicen esas funciones.

La presente Orden establece las bases reguladoras de las citadas compensaciones económicas, cumpliéndose así con las exigencias contenidas en la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Las subvenciones que se contienen en esta Orden se encuentran comprendidas en el Plan Estratégico de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia 2026, aprobado por Orden de la Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social, de fecha 27 de enero de 2026, con arreglo a lo establecido en el artículo 5 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre,

de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y están enmarcadas en la línea de Subvención "Concesión de Subvenciones destinadas a la compensación económica de los árbitros en relaciones laborales".

La presente norma se ajusta a los principios de buena regulación recogidos en el artículo 129.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. En concreto, la norma responde a la necesidad de establecer una regulación específica del procedimiento de concesión de las compensaciones económicas de árbitros en relaciones laborales; la norma es eficaz al ser el instrumento adecuado para los fines perseguidos, no limitando derechos y deberes de los ciudadanos. Además, contribuye a la satisfacción del principio de seguridad jurídica. Por último, respeta el principio de eficiencia, al no imponer cargas administrativas a las personas beneficiarias. Igualmente, la norma cumple con el principio de transparencia, ya que han participado en la elaboración de la misma los potenciales destinatarios a través de distintas organizaciones representativas integradas en el Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia.

Asimismo, se adecua al Código de conducta en materia de subvenciones y ayudas públicas de la Región de Murcia aprobado por el Consejo de Gobierno en su sesión de 29 de diciembre de 2021 (BORM n.º 23, de 29 de enero de 2022).

El texto ha sido sometido al Consejo Asesor de Relaciones Laborales de la Región de Murcia, en cumplimiento de la normativa aplicable.

Corresponde a la Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social el ejercicio de las competencias en materia de trabajo y relaciones laborales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 del Decreto del Presidente 5/2026, de 29 de mayo, de Reorganización de la Administración Regional (Suplemento n.º 6, BORM n.º 122, de 29/05/2026), competencias que se ejercen a través de la Dirección General de Trabajo, según establece el artículo 7 del Decreto 180/2024, de 12 de septiembre, por el que se establecen los órganos directivos de dicha Consejería.

En su virtud, a propuesta del titular de la Dirección General de Trabajo, y en uso de las facultades que me confiere el artículo 13.1 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en relación con el artículo 16 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia,

Dispongo:

Aprobar la Orden de la Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a la compensación económica de árbitros en relaciones laborales, que se adjunta como anexo.

Murcia, 30 de junio de 2026.—El Consejero de Empresa, Empleo y Economía Social, Luis Alberto Marín González.

Anexo

Bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a la compensación económica de árbitros en relaciones laborales

La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia tiene la función ejecutiva en materia laboral según lo establecido en el artículo 12.1.10 de su Estatuto de Autonomía (BOE de 19.06.1982), y en el Real Decreto 375/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en materia de trabajo (BOE n.º 92, de 18.04.1995).

El artículo 29 de la Ley 9/1987, de 12 de mayo, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, vigente por mor de la disposición transitoria quinta, prevé un procedimiento arbitral en materia de elecciones a los órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Al efecto, el artículo 76 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, establece que las impugnaciones en materia de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en las empresas se tramitarán conforme a un procedimiento arbitral, compensando económicamente la Administración a los árbitros que realicen esas funciones.

Por otro lado, el artículo 82.3 del citado texto legal prevé que la forma de resolver las discrepancias en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio colectivo, cuando afecte a empresas con centros de trabajo situados exclusivamente en el territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, se resolverán conforme a lo establecido en la normativa regional, a saber el Decreto n.º 33/2013, de 12 de abril, que crea el Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia y regula su funcionamiento (BORM n.º 86, de 16.04.2013) y la Administración Regional compensará económicamente a los árbitros que realicen esas funciones.

La presente Orden establece las bases reguladoras de las citadas compensaciones económicas, cumpliéndose así con las exigencias contenidas en la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Las subvenciones que se contienen en esta Orden se encuentran comprendidas en el Plan Estratégico de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia 2026, aprobado por Orden de la Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social, de fecha 27 de enero de 2026, con arreglo a lo establecido en el artículo 5 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y están enmarcadas en la línea de Subvención "Concesión de Subvenciones destinadas a la compensación económica de los árbitros en relaciones laborales".

La presente norma se ajusta a los principios de buena regulación recogidos en el artículo 129.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. En concreto, la norma responde a la necesidad de establecer una regulación específica del procedimiento de concesión de las compensaciones económicas de árbitros en

relaciones laborales; la norma es eficaz al ser el instrumento adecuado para los fines perseguidos, no limitando derechos y deberes de los ciudadanos. Además, contribuye a la satisfacción del principio de seguridad jurídica. Por último, respeta el principio de eficiencia, al no imponer cargas administrativas a las personas beneficiarias. Igualmente, la norma cumple con el principio de transparencia, ya que han participado en la elaboración de la misma los potenciales destinatarios a través de distintas organizaciones representativas integradas en el Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia.

Asimismo, se adecua al Código de conducta en materia de subvenciones y ayudas públicas de la Región de Murcia aprobado por el Consejo de Gobierno en su sesión de 29 de diciembre de 2021 (BORM n.º 23, de 29 de enero de 2022).

La Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social, tiene la competencia material para la aprobación de esta Orden de Bases reguladoras, de conformidad con el artículo 6 del Decreto del Presidente 5/2026, de 29 de mayo, de Reorganización de la Administración Regional.

En consecuencia, a propuesta del titular de la Dirección General de Trabajo, de conformidad con el Consejo Autonómico de Relaciones Laborales, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 52.1 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y en uso de las facultades conferidas en el artículo 13.1 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia,

Dispongo:

Artículo 1. Objeto.

1. La presente orden tiene por objeto establecer las bases reguladoras de las subvenciones destinadas a la compensación económica de árbitros que intervienen en elecciones sindicales, en la resolución de discrepancias en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio colectivo cuando afecte a empresas con centros de trabajo situados exclusivamente en el territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, así como, compensar económicamente al Presidente de la Comisión Arbitral del Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia por las reuniones de la Comisión Arbitral que presida.

2. Serán objeto de subvención las actuaciones llevadas a cabo por los árbitros en relaciones laborales y por el Presidente de la Comisión Arbitral en el período comprendido entre el 1 de octubre del año anterior y el 30 de septiembre del año en curso.

3. Aquellas solicitudes que no puedan ser atendidas en una convocatoria por racionalización del gasto público o por reajuste presupuestario, podrán ser objeto de subvención con cargo a los créditos presupuestarios de la convocatoria del ejercicio siguiente, sin necesidad de ser presentadas nuevamente, y tendrán prioridad sobre cualquier otra solicitud.

Artículo 2. Régimen jurídico.

Las subvenciones que se convoquen al amparo de esta Orden se regirán, además de lo dispuesto en estas bases reguladoras, por la ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Murcia, y en todo lo que no esté previsto en esta o tenga carácter básico, por la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y su Reglamento de desarrollo

aprobado por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, así como por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y por cualquier otra norma del ordenamiento jurídico que resulte de aplicación.

Resulta asimismo aplicable el Código de conducta en materia de subvenciones y ayudas públicas de la Región de Murcia aprobado por el Consejo de Gobierno en su sesión de 29 de diciembre de 2021 (BORM n.º 23, de 29 de enero de 2022), que se adjunta a las presentes bases reguladoras.

Artículo 3. Procedimiento de concesión.

1. El procedimiento para la concesión de las subvenciones se iniciará de oficio, mediante convocatoria pública adoptada por el órgano competente para su concesión, publicada en la Base de Datos Nacional de Subvenciones y cuyo extracto se publicará en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, determinando los créditos presupuestarios a los que deben imputarse las correspondientes subvenciones.

2. La concesión de las subvenciones se realizará mediante concurrencia no competitiva, previa comprobación del cumplimiento de los requisitos establecidos para su otorgamiento, sin que sea necesario establecer la comparación de las solicitudes, ni la prelación entre las mismas, por lo que no requiere órgano de evaluación, y hasta el límite del crédito presupuestario establecido en la 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.

En consecuencia, una vez finalizado el plazo de presentación de solicitudes, la concesión de las subvenciones se realizará según el orden de entrada de las solicitudes, y en el caso de que éstas fueran incompletas, desde la fecha de su subsanación, siempre que los beneficiarios reúnan los requisitos generales y específicos establecidos en la presente Orden.

3. El otorgamiento de estas subvenciones se realizará mediante Orden del titular de la consejería competente en materia de relaciones laborales.

Artículo 4. Financiación y cuantía de las ayudas.

1. Las subvenciones que se concedan al amparo de estas bases reguladoras se imputarán al presupuesto de gastos establecido en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio anual correspondiente, determinando sus cuantías y asignaciones presupuestarias en cada convocatoria.

La mencionada convocatoria también establecerá la cuantía de la compensación económica del Presidente de la Comisión Arbitral del Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia, por cada una de las reuniones de la Comisión Arbitral que presida.

2. La cuantía de la ayuda será el importe -acreditado por el solicitante- de las actuaciones realizadas por cada árbitro en relaciones laborales y por el presidente de la Comisión Arbitral en el periodo comprendido entre el 1 de octubre del año anterior y el 30 de septiembre del año en curso.

Deducido del crédito presupuestario la compensación económica del Presidente de la Comisión Arbitral, si la suma total de las subvenciones a conceder a los árbitros supera el crédito disponible, se distribuirá entre los solicitantes mediante reparto simple directamente proporcional al número de actuaciones realizadas.

3. Las convocatorias podrán fijar, además de la cuantía total máxima dentro de los créditos disponibles, una cuantía adicional, como consecuencia del aumento del crédito presupuestario derivado de una generación, ampliación o incorporación de crédito, en cuyo caso, la cuantía del crédito adicional quedará condicionada a la efectiva disponibilidad del mismo, que será publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, con carácter previo a la resolución del procedimiento, sin que tal publicidad implique la apertura de un nuevo plazo para la presentación de solicitudes.

Artículo 5. Beneficiarios y requisitos exigidos.

1. Podrán ser beneficiarios de las subvenciones previstas en esta Orden:

a) Los árbitros que hayan sido designados de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 31 apartados 2 y 3 del Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores en la Empresa, e intervengan en los procedimientos arbitrales obligatorios previstos en el artículo 76 del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 28 de la Ley 9/1987, de 12 de mayo, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

b) Los árbitros que hayan sido designados de acuerdo con lo previsto el artículo 27 del Decreto n.º 33/2013, de 12 de abril, que crea el Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia, y regula su funcionamiento.

c) El Presidente de la Comisión Arbitral del Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia designado conforme a lo previsto en el artículo 16 del Decreto n.º 33/2013.

2. Las personas beneficiarias de la subvención deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) No estar incurso en las circunstancias del artículo 13.2 y 3 de la Ley General de Subvenciones.

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

c) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias con la Hacienda Pública del Estado.

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

e) Hallarse al corriente de pago de obligaciones por reintegro de subvenciones. Se considerará que los beneficiarios se encuentran al corriente en el pago de obligaciones por reintegro de subvenciones cuando no tengan deudas con la Administración concedente por reintegros de subvenciones en período ejecutivo salvo cuando las deudas estén aplazadas, fraccionadas o se hubiera acordado su suspensión con ocasión de la impugnación de la correspondiente resolución de reintegro.

f) Asumir el compromiso de cumplimiento del apartado VI del Código de Conducta en materia de subvenciones y ayudas públicas de la Región de Murcia, aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de fecha 29 de diciembre de 2021 (BORM n.º 23 de 29 de enero de 2022).

g) Cualquier requisito exigido en la convocatoria respectiva.

Artículo 6. Presentación de solicitudes y plazo.

1. La presentación de solicitudes 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.

Las solicitudes firmadas electrónicamente por el solicitante, se formularán obligatoriamente a través del formulario específico que estará disponible en la sede electrónica de la Administración Pública de la Región de Murcia <https://sede.carm.es/>, código de procedimiento 898, y deberán ir dirigidas al titular de la consejería competente en materia de relaciones laborales.

La solicitud deberá ir acompañada de la documentación requerida, que se aportará en formato electrónico.

2. El plazo de presentación de las solicitudes será el establecido en la correspondiente convocatoria, y se contará a partir del día siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia (BORM) del extracto de la convocatoria por conducto de la Base de Datos Nacional de Subvenciones.

3. De acuerdo con lo previsto en el artículo 17.5 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la CARM cuando la solicitud presentada no reúna los requisitos exigidos en esta orden, la unidad administrativa requerirá al solicitante para que en el plazo de diez días, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si no lo hiciese, se le tendrá por desistido de su solicitud, previa resolución que deberá ser dictada en los términos previstos en el artículo 21 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Los requerimientos de subsanación se realizarán bien mediante notificación o a través de publicación en la página web de la dirección general competente en materia de relaciones laborales, cuando el número de requerimientos así lo exija.

4. La presentación de la solicitud implica la autorización al órgano instructor para recabar las certificaciones acreditativas del cumplimiento de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, respecto a la concesión de subvenciones sujetas a mínimos, y cualquier certificado necesario para comprobar el cumplimiento por parte del solicitante de los requisitos para ser beneficiario de la subvención exigidos en la convocatoria.

El solicitante podrá denegar expresamente su consentimiento, en cuyo caso deberá aportar los correspondientes certificados junto con la solicitud.

Por los servicios correspondientes de la Administración Regional se podrán comprobar cuantos datos sean aportados por los interesados, pudiendo requerir a los mismos la documentación complementaria que se estime necesaria para la tramitación y seguimiento del expediente, y realizar visitas para la comprobación de los requisitos exigidos en la concesión de las ayudas.

Artículo 7. Instrucción.

1 La instrucción del procedimiento se llevará a cabo por la dirección general competente en materia de relaciones laborales, quien realizará de oficio cuantas actuaciones de comprobación sean necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deba formularse la propuesta de resolución.

El órgano instructor será designado por la persona titular de la dirección general competente en materia de relaciones laborales, entre personal funcionario de dicha dirección general.

2. El titular de la dirección general competente en materia de relaciones laborales, a la vista del expediente y del informe del órgano instructor, elevará al titular de la consejería competente en materia de relaciones laborales una propuesta motivada de resolución.

Artículo 8. Resolución, notificación y recursos.

1. Una vez elevada la propuesta de resolución por titular de la dirección general competente en materia de relaciones laborales, la persona titular de consejería competente en materia de relaciones laborales, dictará orden motivada por la que se concederá o denegará a los interesados la subvención solicitada.

El plazo máximo para resolver y notificar la orden de concesión será de tres meses, a contar desde la publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, salvo que en esta se pospongan los efectos a una fecha posterior.

El transcurso de dicho plazo sin que se haya notificado la resolución expresa legítima al interesado para entender la solicitud desestimada por silencio administrativo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 19.5 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

2. La resolución concediendo o denegando la subvención solicitada será objeto de notificación individual de acuerdo con lo previsto en los artículos 40 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, sin perjuicio de su publicación en la página web de la dirección general competente en materia de relaciones laborales cuando el número de solicitudes presentadas así lo exija.

3. Contra la orden de otorgamiento o denegación de la subvención, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el titular de la consejería competente en materia de relaciones laborales, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la notificación de aquella, de conformidad con lo establecido en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o directamente recurso contencioso-administrativo ante el órgano competente de la jurisdicción contencioso-administrativa en la forma y plazo previstos en el artículo 46 de la ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Artículo 9. Pago de la subvención.

El pago de la subvención se efectuará de una sola vez mediante transferencia bancaria a la cuenta indicada por la persona beneficiaria en la solicitud, de la que deberá ser titular.

Dicho pago se realizará previa comprobación por el órgano concedente del cumplimiento de los requisitos establecidos en la presente Orden y en la correspondiente convocatoria.

Artículo 10. Incompatibilidad con otras ayudas o subvenciones.

El importe de las subvenciones reguladas en la presente Orden, en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones o ayudas otorgadas por otras Administraciones Públicas o Entes Públicos o privados, nacionales o internacionales o con cualesquiera otros ingresos o recursos para la misma finalidad, supere el coste de la actividad subvencionada.

Las presentes subvenciones no son compatibles con la obtención de otras ayudas o subvenciones que tengan la misma finalidad.

Artículo 11. Obligaciones de los beneficiarios.

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

a) Cumplir el objetivo, ejecutar el proyecto, realizar la actividad o adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de la subvención.

b) Justificar ante la dirección general competente en materia de relaciones laborales el cumplimiento de los requisitos y condiciones, así como la realización de la actividad y el cumplimiento de la finalidad que determine la concesión y disfrute de la subvención.

c) Comunicar a la dirección general competente en materia de relaciones laborales la obtención de subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades subvencionadas, tan pronto como se conozca.

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

e) Prestar su colaboración y facilitar cuanta documentación les sea requerida en el ejercicio de las funciones de control que correspondan, conforme a lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley General de Subvenciones.

f) Incorporar en los laudos emitidos referencia expresa a que la actuación está siendo financiada por el Gobierno de la Región de Murcia, en la forma indicada en la convocatoria.

g) Las personas autónomas beneficiarias de las subvenciones quedarán sometidas al procedimiento y régimen sancionador que, con carácter básico, regula el Título IV, Capítulo I y otros artículos básicos de la Ley General de Subvenciones, así como a la regulación que en esta materia se recoge en el Título IV de la Ley de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

h) Cualquier otra obligación establecida de forma específica en la convocatoria respectiva.

Artículo 12. Subcontratación.

No se permite la subcontratación de las actuaciones que son objeto de estas subvenciones.

Artículo 13. Responsabilidades y régimen sancionador.

Los beneficiarios de las subvenciones reguladas en la presente Orden, quedarán sometidos a las responsabilidades y régimen sancionador previstos en la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y en el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley General de Subvenciones.

Artículo 14. Seguimiento y justificación de la subvención.

1. De conformidad con el artículo 25 de la Ley de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y el artículo 30 de la Ley General de Subvenciones, los beneficiarios deberán justificar la subvención concedida ante la dirección general competente en materia de relaciones laborales.

La justificación de las ayudas se realizará conforme a lo previsto en este artículo y a lo que se establezca en cada convocatoria. La información ha de cumplimentarse en el apartado correspondiente de la sede electrónica de la CARM, en el código electrónico de procedimiento 898.

Será responsable del proceso de justificación de la subvención personal funcionario integrado en la dirección general competente en materia de relaciones laborales.

2. Finalizada la actividad, la entidad beneficiaria presentará la cuenta justificativa, de la cual formará parte la siguiente documentación:

a) Memoria de actuación justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención, con indicación de las actividades realizadas y de los resultados obtenidos.

b) Memoria económica justificativa del coste de las actividades realizadas, con el desglose de cada uno de los gastos en los que se haya incurrido.

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

La presentación electrónica no exime a los beneficiarios de conservar los originales de la documentación justificativa, por si les fueran requeridos posteriormente o en el momento de presentar la documentación justificativa, por el órgano gestor y responsable del seguimiento o, al realizar las actividades de control legalmente previstas, por los órganos de control interno o el Tribunal de Cuentas.

3. El plazo de presentación de los documentos anteriores será de dos meses desde la finalización del plazo para la realización de la actividad, salvo que el texto de la convocatoria establezca otro distinto, o bien en la resolución por la que se concede la ayuda se estableciese otro mayor en atención a las circunstancias concurrentes.

El órgano concedente podrá otorgar una prórroga del mencionado plazo, que deberá ser solicitada por escrito y debidamente justificada por el beneficiario.

Si vencido el plazo de justificación la persona beneficiaria de la ayuda no hubiese presentado los correspondientes documentos, se le requerirá para que los aporte en el plazo de quince días, comunicándole que, transcurrido el mismo sin atender el requerimiento, se entenderá incumplida la obligación de justificar con las consecuencias previstas en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y en el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

4. La consejería competente en materia de relaciones laborales, el Tribunal de Cuentas y por actuaciones de control financiero la Intervención General de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, podrán realizar todas las comprobaciones necesarias respecto al destino y aplicación de las ayudas concedidas. Podrán, igualmente, realizar las visitas que sean precisas, estando obligada la persona beneficiaria a colaborar para facilitar estas actuaciones, en los términos previstos en el artículo 38 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre.

5. Las personas subvencionadas quedan sometidas al control financiero de la Intervención General de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y a la fiscalización del Tribunal de Cuentas y otros órganos competentes, de acuerdo con el régimen de control de subvenciones regulado en el artículo 38 y siguientes de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre y el artículo 102 del Decreto Legislativo 1/1999, de 2 de diciembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Hacienda de la Región de Murcia.

Artículo 15. Reintegro.

1. La comprobación de la alteración de las condiciones tenidas en cuenta para el otorgamiento de la subvención, podrá dar lugar al reintegro total o parcial de las cantidades percibidas, y en su caso a la exigencia del interés de demora correspondiente desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro, o la fecha en que el deudor ingrese el reintegro si es anterior a ésta, por las causas previstas en los artículos 36.4 y 37 de la Ley General de Subvenciones, y de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 36 de la Ley 7/2005, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

2. Para el cálculo del importe a reintegrar se aplicará el principio de proporcionalidad. El incumplimiento parcial de los fines de la subvención supondrá una devolución proporcional a la parte no justificada o ejecutada. Si el beneficiario incumple el objetivo principal de la subvención consistente en la emisión de más del 50% de los laudos, se exigirá el reintegro total, aunque se hayan justificado parte de los gastos.

3. Si al justificar la acción los gastos efectuados fueran inferiores a los inicialmente establecidos como importe a justificar en la Orden de concesión de la subvención, se procederá al reintegro del importe que no haya sido justificado.

Artículo 16. Publicidad.

1. La Base de Datos Nacional de Subvenciones operará como sistema nacional de publicidad de las subvenciones para garantizar el derecho de los ciudadanos a conocer todas las subvenciones concedidas en cada momento y para contribuir a los principios de publicidad y transparencia fijados por la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

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

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

Queda derogada la Orden de 4 de septiembre de 2013, de la Consejería de Educación, Universidades y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones destinadas a la compensación económica de árbitros en relaciones laborales, así como cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en la presente Orden.

Disposición transitoria única. Compensación por laudos fuera del período subvencionable.

Excepcionalmente, la primera convocatoria de subvenciones que se apruebe en aplicación de las presentes bases reguladoras, tendrá por período subvencionable desde el 1 de diciembre del año anterior hasta el 30 de septiembre del año en curso.

Disposición final única. Entrada en vigor.

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

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

1. DISPOSICIONES GENERALES

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

4306 Orden de la Consejería de Medio Ambiente, Industria, Universidades, Investigación y Mar Menor por la que se aprueban las bases reguladoras de la concesión de ayudas por la Fundación Séneca-Agencia de Ciencia y Tecnología de la Región de Murcia, para la contratación de Doctores, Tecnólogos y Gestores de I+D+i noveles y jóvenes con titulación de Formación Profesional de Grado Superior, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo Plus dentro del Programa Región de Murcia FSE+ 2021-2027.

El Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia atribuye en su artículo 10.UNO.15 a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia la competencia exclusiva en materia de fomento de la investigación científica.

La Ley 8/2007, de 23 de abril, de Fomento y Coordinación de la Investigación, el Desarrollo Tecnológico y la Innovación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, establece el marco de actuación y las medidas de estímulo y planificación en materia de investigación, desarrollo tecnológico e innovación, con el fin de impulsar el desarrollo económico, social y cultural de la Región de Murcia, e incluye entre los miembros del Sistema Regional de Ciencia, Tecnología y Empresa a la Fundación Séneca-Agencia Regional de Ciencia y Tecnología de la Región de Murcia (en adelante Fundación Séneca).

Ésta es una fundación del sector público regional que tiene como objeto social la realización de actividades de interés general relacionadas con el fomento y ejecución de la investigación científica y técnica de excelencia en todos los ámbitos del conocimiento, de la transferencia y aplicación de los resultados de la actividad investigadora y del aprecio social por la ciencia y la tecnología.

En ejecución de su Plan de Actuación Anual, la Fundación Séneca realiza, entre otras, convocatorias de ayudas dirigidas a promover la formación de investigadores, la generación de conocimiento científico y técnico en sus distintas vertientes, la movilidad investigadora, la valorización y transferencia del conocimiento y la cultura científica e innovadora y la participación activa de la sociedad en la ciencia.

La Fundación Séneca fue autorizada de manera genérica para conceder subvenciones mediante Orden de la Consejería de Educación y Universidades de 15 de julio de 2016, en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1.º del punto 1 de la Disposición Adicional Decimosexta de la ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

El párrafo 2.º de la disposición citada, establece que la aprobación de las bases reguladoras, la autorización previa de la concesión, las funciones derivadas de la exigencia del reintegro y de la imposición de sanciones, así como las funciones de control y demás que comporten el ejercicio de potestades

administrativas, serán ejercidas por la Administración Pública que financie la subvención o que ejerza el Protectorado de la fundación.

Según el Decreto n.º 28/1997, de 23 de mayo, de atribución de competencias en materia de Fundaciones, y el artículo 12 de sus estatutos, la Fundación Séneca depende funcionalmente en la actualidad de la Consejería de Medio Ambiente, Industria, Universidades, Investigación y Mar Menor, por ser éste el departamento competente de la Administración Regional en materia de fomento y coordinación general de la investigación y el desarrollo científico y técnico, conforme a lo dispuesto en el artículo 7 del Decreto del Presidente n.º 5/2026, de 29 de mayo, de Reorganización de la Administración Regional.

Con el fin de facilitar la incorporación al mercado laboral a doctores, tecnólogos y titulados de formación profesional, la Fundación Séneca ha elaborado y solicitado a esta Consejería la aprobación de unas nuevas bases reguladoras que tengan por objeto la concesión de ayudas cofinanciadas por el Fondo Social Europeo Plus dentro del Programa Región de Murcia FSE+ 2021-2027 para la contratación de un elevado número de investigadores durante dos años por parte de centros de investigación públicos y privados, centros tecnológicos y empresas de la Región de Murcia.

Estas bases han sido elaboradas con arreglo al régimen de concurrencia especial no competitiva previsto en el artículo 22 "supuestos especiales de concurrencia" de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

La actuación está incluida en el Plan Estratégico de la Región de Murcia 2022-2027, que se concibe como catalizador del desarrollo económico y social de la Región de Murcia, sobre la base de un proceso participativo para construir entre todos el futuro que deseamos para la Región de Murcia. Un Plan que cuenta con la participación de los principales agentes económicos y sociales e instituciones de la Región.

Para este periodo, la apuesta de la Región de Murcia por la investigación y la innovación para la Transformación Digital, y muy especialmente para la Sostenibilidad, se debe visualizar aún más.

La nueva RIS4 incorpora la visión compartida de los agentes y tiene en cuenta el resto de las actuaciones de la Región de Murcia, del contexto nacional y del europeo. Sus ámbitos de especialización se clasifican en: liderazgo, potencialidad, actividades tractoras y tecnologías facilitadoras, TIC y otras.

En el contexto de las políticas de activación para el empleo, los incentivos a la contratación constituyen una actuación esencial en la creación de empleo especialmente para aquellos colectivos noveles que tienen mayor dificultad en el acceso, y en aquellos sectores como la I+D+i de menor presencia en el mercado laboral.

La estrategia del Programa FSE+ de la Región de Murcia 2021-2027 (PFSE+ RM) se ha elaborado en función de las necesidades y retos identificados en la Región de Murcia y detectados en el diagnóstico territorial elaborado para establecer sus prioridades. En concreto estos incentivos se enmarcan en la prioridad 1 sobre Empleo, adaptabilidad, emprendimiento y economía social, dentro del Objetivo específico A sobre mejora del acceso al empleo y a medidas de activación, concretamente las medidas 1.A.7.1 "Incorporación de doctores [...]", 1.A.7.2 "Incorporación de tecnólogos y gestores de I+D+i [...]" y 1.A.8.3 "Investigación-contrato de Formación Profesional de grado superior".

Para su elaboración se ha partido de las disposiciones normativas comunitarias, las Recomendaciones Específicas por país 2019 y 2020, el Pilar Europeo de Derechos Sociales, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el Pacto Verde Europeo, la Estrategia Nacional de Prevención y Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social 2019-2023, Estrategia de Reactivación para el Empleo de Calidad de la Región de Murcia 2024 y otros documentos estratégicos nacionales y regionales, así como lo dispuesto en el Acuerdo de Asociación de España.

Asimismo, para el diseño de esta estrategia y en cumplimiento de lo dispuesto en el principio de asociación establecido en el Reglamento (UE) 2021/1060 de Disposiciones Comunes, se ha tomado como base la realizada en el Plan Estratégico de la Región de Murcia 2021-2027, donde se ha contado con la participación de los agentes económicos, sociales y medioambientales más representativos de la Región de Murcia.

Las bases reguladoras recogen tres programas de ayuda: el primero, dirigido a fomentar la contratación estable de doctores desempleados, el segundo, destinado a fomentar la contratación estable de tecnólogos y gestores de I+D+i desempleados; y el tercer programa, orientado a fomentar la contratación de jóvenes desempleados con titulación de Formación Profesional de Grado Superior.

Esta orden de bases establece el sistema de concurrencia especial no competitiva, habida cuenta de la conveniencia de garantizar que las ayudas lleguen a todos sus destinatarios.

La línea de ayudas reguladas por estas bases se incluirá en el Plan Estratégico de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia correspondiente al ejercicio en el cual se convoque, con arreglo a lo establecido en el artículo 5 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Las actividades de investigación financiadas deberán observar los principios éticos fundamentales, entre ellos los que figuran en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, y en la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la contratación de investigadores.

Esta Orden se adecúa a los principios de buena regulación, responde a los principios de necesidad y eficacia, al existir razones de interés general que reclaman la provisión de ayudas públicas autonómicas para la consolidación del sistema de ciencia, tecnología e innovación de la Región de Murcia, la promoción de la investigación científica y técnica de excelencia y la transferencia social y económica del conocimiento y por ser, además, un instrumento adecuado para garantizar la consecución de los fines perseguidos. Se ajusta al principio de proporcionalidad, pues contiene la regulación imprescindible para atender a la necesidad expuesta, estableciendo las bases reguladoras que permitan articular la concesión de ayudas. Asimismo, se garantiza el principio de seguridad jurídica, ya que es coherente con el marco normativo general en materia de subvenciones. En cuanto al principio de transparencia, identifica claramente su propósito, ofrece una explicación completa de su contenido y ha sido sometida a consulta pública para hacerla accesible a la ciudadanía.

Así mismo, las bases reguladoras se han elaborado y cumplen con los principios de respeto a los derechos fundamentales, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de no discriminación por razón de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Respetan los principios internacionales y la normativa en materia de bioética, experimentación animal, bioseguridad, seguridad biológica, protección del medio ambiente, patrimonio natural y biodiversidad y protección de datos.

La Fundación Séneca, como entidad del sector público sujeta al derecho privado, en ejercicio previa autorización de una potestad administrativa como es la concesión de subvenciones, se atiene a los principios de transparencia y eficiencia, garantizando al mismo tiempo la adopción de un modelo de gestión eficaz que simplifique los procedimientos y disminuya las cargas administrativas para la ciudadanía, que no incluyan cargas administrativas o procedimentales innecesarias, favoreciendo el uso racional de los recursos públicos.

Según establece el artículo 13 de Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la aprobación de las bases reguladoras de subvenciones deberá revestir la forma de Orden. Con ello se cumple el requisito requerido para el ejercicio de la potestad reglamentaria por parte de los Consejeros, ya que ésta debe estar específicamente atribuida a los mismos en una disposición de rango legal, como establece el artículo 52 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia. Por tanto, para llevar a cabo la tramitación de las bases reguladoras, resulta necesario seguir el procedimiento de elaboración de reglamentos que queda determinado en el artículo 53 de esta misma Ley 6/2004. La Dirección General de Universidades e Investigación tiene atribuidas las competencias en estas materias, en virtud de lo dispuesto en el artículo 8 del Decreto n.º 89/2026, de 11 de junio, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Medio Ambiente, Industria, Universidades, Investigación y Mar Menor.

En virtud de todo lo anterior y visto el texto del proyecto de bases reguladoras elaborado por la Fundación Séneca, así como la propuesta de la Dirección General de Universidades e Investigación de 21 de julio de 2026, de conformidad con lo previsto en el art. 16.2 en la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en ejercicio de las competencias propias de esta Consejería:

Dispongo

Artículo único.- Aprobación de las bases reguladoras.

Mediante la presente Orden se aprueban las bases reguladoras de las ayudas de la Fundación Séneca-Agencia de Ciencia y Tecnología de la Región de Murcia a Universidades y Organismos, Entidades e Instituciones de Investigación de la Región de Murcia, que se insertan como anexo.

Disposición final única.- Entrada en vigor.

La presente Orden de bases reguladoras, entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

En Murcia, a 2 de septiembre de 2026.—El Consejero de Medio Ambiente, Industria, Universidades, Investigación y Mar Menor, Juan María Vázquez Rojas.

Anexo de la Orden

Bases reguladoras de la concesión de ayudas por la Fundación Séneca-Agencia de Ciencia y Tecnología de la Región de Murcia, para la contratación de Doctores, Tecnólogos y Gestores de I+D+i noveles y jóvenes con titulación de Formación Profesional de Grado Superior, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo Plus dentro del Programa Región de Murcia FSE+ 2021-2027

Artículo 1. Objeto, fines y modalidades.

1. Las presentes bases regulan las condiciones para la concesión de ayudas por la Fundación Séneca-Agencia de Ciencia y Tecnología de la Región de Murcia, para la contratación de doctores, tecnólogos y gestores de I+D+i noveles y jóvenes con titulación de Formación Profesional de Grado Superior, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo Plus, dentro del Programa Región de Murcia FSE+ 2021-2027.

2. Los fines de las ayudas son:

a) Incentivar la contratación laboral estable de doctores noveles para la realización y desarrollo de líneas y proyectos de investigación e innovación, creación y consolidación de departamentos de I+D.

b) Incentivar la contratación laboral estable de tecnólogos y gestores de I+D+i noveles, para la realización de líneas y proyectos de I+D, soporte en el manejo de equipos, instalaciones y demás infraestructuras de I+D+i, así como actuaciones relacionadas con la gestión de la I+D.

c) Incentivar la contratación de jóvenes titulados de Formación Profesional de Grado Superior que se encuentran desempleados, facilitando la adquisición de formación altamente especializada de los mismos, así como mejorar sus competencias para optar a empleos altamente cualificados.

3. Se establecen las siguientes modalidades de subvención:

a) Modalidad A. Medida 1.A.7.1.: subvenciones para la contratación laboral de doctores noveles desempleados, incluidos los de larga duración.

b) Modalidad B. Medida 1.A.7.2.: subvenciones para la contratación laboral de tecnólogos y gestores de I+D+i noveles desempleados, incluidos los de larga duración.

c) Modalidad C. Medida 1.A.8.3.: subvenciones para la contratación de jóvenes desempleados, incluidos los de larga duración, con titulación de Formación Profesional de Grado Superior.

Se considerará que el personal a contratar es novel cuando no haya desempeñado en el centro de destino las mismas funciones que desarrollará tras su contratación con cargo a las presentes bases. Dicha consideración deberá ser certificada por el organismo solicitante a la presentación de la solicitud de ayuda.

Tendrán la consideración de joven, las personas de edad igual o inferior a los 35 años, en el momento de presentación de las solicitudes por parte de las entidades contratantes a la correspondiente convocatoria.

4. Las presentes bases se circunscriben al ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 2. Normativa de aplicación.

1. Las ayudas reguladas por estas bases reúnen las condiciones para calificarse como subvención y están sujetas a la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, de acuerdo con su disposición adicional decimosexta y su Reglamento, aprobado mediante el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, así como el resto de la normativa que le sea de aplicación.

2. La concesión de estas subvenciones se regirá por lo dispuesto en las presentes bases reguladoras, por la correspondiente convocatoria y por las siguientes disposiciones:

a) Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021 por el que se establecen las disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo Plus, al Fondo de Cohesión, al Fondo de Transición Justa y al Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura, así como las normas financieras para dichos Fondos y para el Fondo de Asilo, Migración e Integración, el Fondo de Seguridad Interior y el Instrumento de Apoyo Financiero a la Gestión de Fronteras y la Política de Visados (Reglamento de Disposiciones comunes - RDC).

b) Reglamento (UE) 2021/1057, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021, por el que se establece el Fondo Social Europeo Plus (FSE+) y por el que se deroga el Reglamento (UE) n.º 1296/2013 y sus correcciones posteriores.

c) Reglamento (UE, Euratom) 2024/2509 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2024, sobre las normas financieras aplicables al presupuesto general de la Unión.

d) Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE.

e) Orden TES/106/2024, de 8 de febrero, por la que se determinan los gastos subvencionables por el Fondo Social Europeo Plus durante el periodo de programación 2021-2027 (BOE n.º 38, de 13 de febrero de 2024).

f) Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y su Reglamento de desarrollo aprobado por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, en todo lo que resulte de aplicación.

g) Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Murcia.

h) Reglamento (UE) 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.

i) Reglamento (UE) 717/2014 de la Comisión, de 27 de junio, 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 la acuicultura.

j) Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

k) Reglamento (UE) 2023/2831 de 13 de diciembre (DOUE 15/12/2023) relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis.

l) Reglamento (UE) 2023/2832 de 13 de diciembre, de minimis SIEG (DOUE 15.12.2023).

m) Reglamento (UE) 2023/2391 de la Comisión de 4 de octubre de 2023, por el que se modifica el reglamento 717/2014 y otros reglamentos minimis.

n) Las demás normas que sean de aplicación.

Artículo 3. Financiación.

1. Con sujeción a las limitaciones presupuestarias del correspondiente ejercicio económico, la Fundación Séneca podrá convocar las subvenciones reguladas en las presentes bases, de acuerdo con las condiciones y requisitos establecidos en ella y en la convocatoria o convocatorias correspondientes.

2. Las subvenciones previstas en estas bases podrán contar con la cofinanciación del 60% Programa «FSE+ Región de Murcia 2021-2027», para recibir ayuda del Fondo Social Europeo+ en el marco del objetivo de inversión en empleo y crecimiento para la Región de Murcia de España, aprobado por Decisión de Ejecución de la Comisión de 13 de diciembre de 2022, quedando supeditadas a la aprobación del Presupuesto de la Región de Murcia.

3. En caso de cofinanciación de las subvenciones por el FSE+, la modalidad de la subvención se corresponderá con las establecidas en el artículo 53.1 b) del Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de junio de 2021.

4. La concesión de estas ayudas queda condicionada a la existencia de crédito adecuado y suficiente en el momento de la resolución de la concesión.

5. Las convocatorias podrán tener carácter anual o plurianual en los términos previstos en el artículo 37 del Decreto Legislativo 1/1999, de 2 de diciembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Hacienda de la Región de Murcia.

6. Las cuantías se detallarán en convocatoria, ajustándose a la senda financiera del programa FSE+RM 21-27 y se imputarán a las distintas medidas de la convocatoria o convocatorias correspondientes, podrán ser modificadas entre las distintas medidas, en función del resultado de la evaluación, no pudiendo en ningún caso, aumentar el crédito total presupuestario.

7. Los rendimientos financieros que se generen por los fondos librados a los beneficiarios incrementarán el importe de la subvención y se aplicarán igualmente a la actividad subvencionada.

8. La convocatoria hará referencia al Plan Estratégico de Subvenciones en el que se integra, así como, en su caso, al contrato-programa.

Artículo 4. Procedimiento de concesión.

Las subvenciones se concederán mediante el procedimiento de régimen de especial concurrencia (no competitiva) 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, previa comprobación de la concurrencia de requisitos a cumplir para su otorgamiento y hasta el límite del crédito presupuestario establecido en la correspondiente convocatoria o convocatorias.

Artículo 5. Beneficiarios de las subvenciones.

1. Los beneficiarios de estas subvenciones serán los siguientes organismos: empresas, centros tecnológicos, entidades privadas de I+D, universidades, organismos y centros públicos de investigación con sede en la Región de Murcia y que desarrollen la actividad objeto de la subvención dentro del ámbito territorial de la Región de Murcia.

2. No podrán obtener la condición de beneficiario las entidades en quienes concurra alguna de las circunstancias recogidas en el artículo 13 de Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

3. Las contrataciones financiadas con cargo a este Programa podrán desarrollarse en los siguientes organismos conforme a cada modalidad:

a) Modalidad A: en empresas, centros tecnológicos y organismos/entidades privadas de I+D.

b) Modalidad B: en universidades, organismos públicos y organismos/entidades privadas de I+D.

c) Modalidad C: en empresas, centros tecnológicos, universidades, organismos públicos y organismos/entidades privadas de I+D.

4. Las empresas deberán contar con un departamento de I+D+i, o contar con una trayectoria y actividad de investigación.

5. Las entidades privadas de I+D sin ánimo de lucro con personalidad jurídica propia, deberán contar en sus estatutos, objeto social o en la normativa que los regule, con la I+D como actividad principal. En caso de solicitar gestores de I+D+i, además deberán aportar documentación acreditativa de contar con una unidad de transferencia de I+D+i.

6. En ningún caso, podrán resultar beneficiarias de las subvenciones reguladas en las presentes bases:

a) Empresas que operen en los sectores o actividades enumeradas en el artículo 1 del Reglamento (UE) 2023/2831 de la Comisión de 13 de diciembre de 2023.

b) Organismos que hubieren efectuado, en los doce meses anteriores a la fecha de inicio del contrato por el que solicita la subvención, despido calificado como improcedente. A los efectos de las presentes bases se entiende despido improcedente cuando así se hubiere reconocido por el empresario mediante certificado de empresa; acto de conciliación administrativo o judicial; en la forma prevista en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores vigente, mediante escrito unilateral de reconocimiento de la improcedencia del despido y consignación de la indemnización ante el Juzgado de lo Social competente; o cuando así fuere reconocido mediante Sentencia firme del orden social, y no se proceda a la readmisión del trabajador.

Artículo 6. Requisitos de los adjudicatarios a contratar y de los beneficiarios.

1. Los contratados a los que se refieren estas bases deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Estar desempleados al menos el día anterior al inicio de su contratación.

b) En caso de las modalidades A y B, tener la consideración de novel, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1, punto 3.

c) En caso de la Modalidad C, tener una edad igual o inferior a los 35 años, de acuerdo con lo establecido en artículo 1, punto 3.

d) Estar en posesión de la titulación exigida en cada una de las modalidades:

- Modalidad A: título de Doctor o certificación académica oficial que lo acredite.

- Modalidad B: título de grado o certificación académica oficial que lo acredite.

- Modalidad C: título de Formación Profesional de Grado Superior o certificación académica oficial que lo acredite.

En el caso de estar en posesión de un título académico extranjero, se deberá disponer de la correspondiente credencial de homologación o equivalencia al título equivalente en España, expedida por el órgano competente del correspondiente Ministerio del Gobierno de España para el reconocimiento de títulos y cualificaciones extranjeras de educación.

e) No hallarse incurso en ninguna de las causas de incompatibilidad o prohibición para la obtención de la condición de beneficiario de subvenciones establecidas en el artículo 13.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

f) Los solicitantes deberán cumplir los requisitos legales necesarios para su contratación. En caso de concesión de la ayuda e imposibilidad de contratación por el centro de destino, la ayuda será revocada.

2. Los beneficiarios a los que se refieren estas bases deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) No hallarse incurso en ninguna de las causas de incompatibilidad o prohibición para la obtención de la condición de beneficiario de subvenciones establecidas en el artículo 13.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

b) No haber efectuado en los 12 meses anteriores a la fecha de la solicitud ningún despido clasificado como improcedente conforme al artículo 3 de la Orden reguladora de bases.

c) No haber solicitado ni obtenido ningún tipo de ayuda de cualquier administración, ente público o privado, nacional o internacional, en relación con la ayuda que solicita y el compromiso de comunicar por escrito a la Fundación Séneca, en un plazo máximo de 15 días a partir de la fecha de la notificación, cualquier modificación sobre este aspecto, o en caso contrario, relación de ayudas solicitadas u obtenidas en relación a la ayuda solicitada.

d) Para subvenciones de importe superior a 30.000 euros, cumplir lo previsto en el artículo 13.3 bis de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, si la empresa beneficiaria es sujeto incluido en el ámbito de aplicación de la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales.

Dichos requisitos deberán cumplirse con anterioridad a dictarse la propuesta de resolución de concesión.

Artículo 7. Características de las actividades a realizar por los adjudicatarios a contratar.

1. Los contratados deberán desarrollar su actividad en áreas prioritarias del Programa Horizonte Europa (pilar 2) o en áreas prioritarias regionales de la estrategia RIS4Mur. En el caso de cofinanciación por el FSE+ las contrataciones para las modalidades A y B, se realizarán por un mínimo 60% en las áreas prioritarias identificadas anteriormente a nivel europeo y un mínimo de un 20% adicional a prioridades regionales (ambas recogidas en el Anexo VIII) salvo los gestores cuya actividad deberá estar relacionada con la gestión de la I+D. Se priorizarán las mujeres en los sectores masculinizados y se le dará un enfoque aplicado y de cooperación con empresas.

2. Los contratados desarrollarán las siguientes actividades:

a) Modalidad A: apoyo a la realización y desarrollo de líneas y proyectos de investigación e innovación, creación y consolidación de departamentos de I+D, etc., para incentivar su empleabilidad y promover la incorporación de talento en el tejido productivo regional incrementando su competitividad.

b) Modalidad B: apoyo a la realización de líneas y proyectos de I+D, soporte en el manejo de equipos, instalaciones y demás infraestructuras de I+D+i, así como actuaciones relacionadas con la gestión de la I+D en unidades especializadas en la transferencia de conocimientos formalmente constituidos en la entidad beneficiaria.

c) Modalidad C: realización de actividades y trabajos en el marco de los ámbitos de especialización y tecnologías, lo que les permitirá adquirir una formación altamente especializada, así como mejorar sus competencias para optar a empleos altamente cualificados.

Artículo 8. Duración de las ayudas.

La duración de las ayudas se establecerá en la convocatoria o convocatorias correspondientes, siendo la fecha máxima de finalización de las contrataciones el 31 de diciembre de 2028.

Artículo 9. Financiación de las ayudas, dotación y pago.

1. El crédito máximo destinado a financiar las subvenciones se establecerá en la convocatoria o convocatorias correspondientes.

2. Las subvenciones tendrán como fin cofinanciar los costes de contratación de personal según quedará reflejado en la convocatoria o convocatorias correspondientes, de acuerdo con lo establecido en la Orden TES/106/2024, de 8 de febrero, por la que se determinan los gastos subvencionables por el Fondo Social Europeo Plus durante el período de programación 2021-2027. Las subvenciones irán referidas a contratos a jornada completa.

3. Las subvenciones que se concedan a través de la convocatoria o convocatorias correspondientes, adoptarán la forma de costes unitarios, financiando un 85% en caso de contratación de hombres y un 90% en caso de contratación de mujeres del coste unitario que se establezca para cada modalidad y centro de contratación.

4. El importe de la subvención se calculará en función de las previsiones recogidas en las solicitudes presentadas, del número de personas a contratar y de los años de contratación de cada entidad beneficiaria.

5. El importe de las subvenciones concedidas no podrá ser de tal cuantía, que, aisladamente, o en concurrencia con otras subvenciones o ayudas otorgadas para la misma finalidad por otras Administraciones Públicas o entes públicos o privados, nacionales o internacionales, supere el coste de la actividad y el límite previsto por los reglamentos europeos que regulan la norma de "mínimis".

6. Los fondos anuales se entregarán con carácter previo a la justificación, como financiación necesaria para llevar a cabo las actuaciones inherentes a la subvención y sin necesidad de prestar garantía, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16.1 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

7. El primer pago de las ayudas se efectuará a los beneficiarios tras el envío a la Fundación Séneca de la documentación recogida en el artículo 19,

apartados a) y c), en las cuentas de las entidades beneficiarias, que serán responsables de la adecuación de las ayudas a los fines propuestos, de incluirlas en sus propios presupuestos y de su adecuada justificación económica en los términos previstos en las presentes bases reguladoras y en las correspondientes convocatorias.

8. En caso de contrataciones plurianuales, una vez finalizada la anualidad ya pagada por la Fundación Séneca, los beneficiarios deberán remitir a la misma el "Informe de vida laboral del afiliado contratado" emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social, acreditativo de la vigencia del contrato para proceder al pago de la siguiente anualidad. Las entidades beneficiarias no podrán realizar ningún pago tras el 31 de enero de 2029.

Artículo 10. Régimen e inicio del procedimiento.

1. El procedimiento de concesión de las subvenciones, incluido en estas bases, se tramitará mediante convocatoria pública, que se iniciará tras la aprobación de la misma por el Presidente del Patronato. De conformidad con lo previsto en el artículo 1 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, el procedimiento para la concesión de las subvenciones se iniciará siempre de oficio mediante convocatoria aprobada por la Presidencia de la Fundación Séneca. En cumplimiento de la normativa básica estatal, dicha convocatoria se publicará íntegramente en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (BDNS) y un extracto de la misma en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia". Asimismo, se publicará en la página web de la Fundación Séneca.

2. La Fundación Séneca comunicará a la BDNS la información sobre la convocatoria y la concesión de ayudas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 20.8 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y en el Real Decreto 130/2019, de 8 de marzo, por el que se regula la Base de Datos Nacional de Subvenciones y la publicidad de las subvenciones y demás ayudas públicas.

3. El procedimiento de concesión de las subvenciones se realizará mediante el procedimiento de régimen de especial concurrencia (no competitiva) 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, previa comprobación de la concurrencia de requisitos a cumplir para su otorgamiento y hasta el límite del crédito presupuestario establecido en la correspondiente convocatoria, y por orden de presentación de las solicitudes, atendiendo al orden de entrada de la solicitud en la plataforma de la Fundación Séneca, no siendo necesario establecer la comparación de las solicitudes.

Artículo 11. Solicitudes de subvención.

1. Sede electrónica. Los organismos solicitantes deberán presentar la solicitud de la ayuda a los contratos de manera telemática en la sede electrónica de la Fundación Séneca-Agencia de Ciencia y Tecnología de la Región de Murcia (www.fseneca.es), en el plazo establecido en la correspondiente convocatoria no pudiendo ser inferior a 15 días hábiles a contar desde su publicación en la BDNS.

2. Registro previo. El registro se producirá por una sola vez, a través del "área de usuario" de la página de inicio de la Fundación Séneca y, a continuación, "Registro/Nuevo usuario" si el solicitante no está registrado con anterioridad, debiendo completarse todos los campos obligatorios.

Una vez registrado, el organismo solicitante tendrá acceso a la aplicación informática a través de la introducción de su número de usuario, clave de acceso y número de seguridad que aparece en pantalla o certificados electrónicos, lo que le permitirá cumplimentar y presentar su solicitud. Los organismos solicitantes podrán asimismo obtener información sobre el estado de tramitación de su solicitud en la sede electrónica de la Fundación Séneca: <https://www.fseneca.es/acceso/html/entrada.htm>.

3. Solicitud. La solicitud se encuentra dividida en las siguientes secciones:

a) Solicitud. Esta sección comprenderá aquellos datos específicos de la convocatoria que no estén recogidos en el registro de usuarios.

b) Actividad. En esta sección se introducirán los datos relativos a la actividad así como al centro de aplicación de los contratos.

c) Interviniente. En esta sección se introducirán los datos relativos al representante legal del organismo solicitante, quien deberá haberse registrado previamente en el sistema, cumplimentando necesariamente los campos obligatorios y todos los datos profesionales.

d) Anexo "Declaración responsable". A través de este anexo todos los organismos solicitantes deberán adjuntar la declaración responsable recogida en el Anexo I.

e) Anexo "Empresas y entidades privadas de I+D". A través de este anexo dichos organismos deberán adjuntar la documentación recogida en el Anexo II.

f) Anexo "Relación de puesto de trabajo y actividades". A través de este anexo todos los organismos solicitantes deberán adjuntar la relación de los puestos de trabajo para doctores, tecnólogos y gestores de I+D+i y titulados de Formación Profesional de Grado Superior, con indicación de las características de las actividades a realizar, según el modelo facilitado en el Anexo III.

g) Anexo "Datos de los contratados". A través de este anexo todos los organismos solicitantes deberán adjuntar relación de candidatos presentados, en el que se indicará nombre y apellidos, DNI, fecha de nacimiento, sexo, teléfono y correo electrónico, según el modelo facilitado en el Anexo IV.

h) Anexo "Documentación de los contratados". A través de este anexo todos los organismos solicitantes deberán adjuntar la documentación relativa a los candidatos presentados a cada puesto de trabajo según lo especificado en el Anexo V. La documentación deberá anexarse en archivo zip.

i) Anexo "Cumplimiento obligaciones tributarias y con la Seguridad Social". A través de este anexo todos los organismos solicitantes deberán adjuntar los certificados vigentes de estar al corriente de sus obligaciones tributarias y fiscales con la Administración del Estado, con la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y de estar al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social, según el modelo facilitado en el Anexo VI.

j) Anexo "Código de conducta". A través de este anexo todos los organismos solicitantes deberán adjuntar el compromiso de cumplimiento de los principios y normas incluidos en el apartado VI del Código de conducta en materia de subvenciones y ayudas públicas de la Región de Murcia, aprobado por acuerdo del Consejo de Gobierno de 29 de diciembre de 2021 (BORM n.º 23 de 29 de enero de 2022) que figura en el Anexo VII a las presentes bases.

Los archivos que se incorporen a la solicitud tendrán un tamaño máximo de 30 megas. En caso de que el documento a anexar sea de gran tamaño, deberá anexarse en archivo zip.

Cada organismo solicitante podrá presentar una única solicitud que contendrá su relación de candidatos.

La convocatoria o convocatorias correspondientes, podrán requerir documentación adicional.

4. Solo se considerarán efectivamente presentadas aquellas solicitudes registradas dentro de plazo que incluyan tanto el formulario y sus anexos debidamente cumplimentados como la información y todos los documentos determinados en la convocatoria como parte integrante de la misma.

5. La presentación de la solicitud conlleva:

a) El consentimiento para que la Fundación Séneca pueda recabar, por sí o a través de la colaboración de las Administraciones competentes, información sobre la habilitación de la entidad beneficiaria para obtener la condición de beneficiario de una ayuda pública conforme a lo establecido en el art. 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, incluida la comprobación de que se encuentra al corriente de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.

b) El consentimiento para que la Fundación Séneca pueda dirigirse a la entidad beneficiaria con objeto de verificar el cumplimiento de los requisitos y condiciones establecidos en las presentes bases y en la o las correspondientes convocatorias por parte de las personas integradas en dicha entidad que participen en el proceso.

c) El consentimiento para la comunicación a terceros de los datos recogidos en la solicitud, con objeto de su tratamiento posterior con fines históricos, estadísticos o científicos, en el marco de la normativa vigente sobre protección de datos.

6. La Fundación Séneca conservará las solicitudes telemáticas en todo momento en condiciones de seguridad, respetando las normas vigentes en materia de confidencialidad, protección y transmisión de datos.

7. Sólo se tendrá en cuenta la información contenida en la documentación incluida en la solicitud a la fecha de cierre del plazo de presentación de solicitudes, sin que se pueda proceder a la mejora o rectificación posterior de la solicitud.

8. Los organismos solicitantes serán responsables de la exactitud, veracidad y autenticidad de los datos contenidos en la solicitud.

La ocultación, manipulación, falsedad u omisión esencial de los datos o información que se incorporen a la solicitud o a la documentación que la acompaña determinarán la exclusión inmediata de la solicitud. De detectarse con posterioridad a la adjudicación de la ayuda, procederá la revocación de la misma con reintegro de las cantidades indebidamente percibidas hasta el momento, más los intereses que correspondan, sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiera lugar.

Artículo 12. Admisión y revisión de las solicitudes.

1. Comprobación previa. Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, la Fundación Séneca procederá a comprobar el cumplimiento de los requisitos exigidos para la admisibilidad de las mismas que se indican a continuación:

a) Presentación de las solicitudes y de la documentación adicional debida e íntegramente cumplimentadas dentro de los plazos y cauces establecidos en las presentes bases y en la convocatoria.

b) Empleo de los formularios, formatos y modelos habilitados en la convocatoria.

c) Cumplimiento por parte de las entidades solicitantes de los requisitos y condiciones exigidos en las presentes bases y en la correspondiente convocatoria y adecuación de la solicitud al objeto de las ayudas. Con este fin, la Fundación Séneca podrá dirigirse a las entidades beneficiarias.

d) Cumplimiento por parte de los candidatos que podrán ser contratados, de los requisitos y condiciones exigidos en las presentes bases reguladoras y en la correspondiente convocatoria.

2. La Fundación Séneca realizará una revisión en la que verificará el cumplimiento de las condiciones impuestas para adquirir la condición de beneficiario en estas bases reguladoras y en la correspondiente convocatoria. Podrán solicitarse cuantos informes se estimen necesarios para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deban pronunciarse las resoluciones.

3. La convocatoria podrá establecer criterios adicionales de admisibilidad.

4. Con objeto de garantizar la igualdad de todas las entidades solicitantes, las propuestas no podrán ser modificadas o mejoradas en un momento posterior al de la finalización de la solicitud.

Artículo 13. Comisión de Valoración de solicitudes.

1. La valoración de las solicitudes se realizará por la Comisión de Valoración, creada a estos efectos y que será la encargada de proponer la concesión de las diferentes subvenciones.

2. La Comisión de Valoración, tendrá la siguiente composición:

a) Presidente: Titular del órgano instructor de las ayudas o persona en quien delegue.

b) Dos vocales designados por el titular del órgano instructor de las ayudas, uno de ellos actuará como secretario de la Comisión de Valoración.

3. El órgano instructor podrá recabar, a solicitud de la comisión, cuantos informes se estimen necesarios para una mejor valoración, atendiendo a los criterios formativos, de expertos independientes, o por comisiones técnicas de expertos.

4. Los miembros de la Comisión de Valoración suscribirán la declaración de Ausencia de Conflicto de Interés de acuerdo con la Resolución de 13 de enero de 2022 de la Secretaría General de la Consejería de Transparencia, Seguridad y Emergencias por la que se da publicidad al acuerdo de Consejo de Gobierno de aprobación del Código de conducta en materia de subvenciones y ayudas públicas de la Región de Murcia, adoptado en su sesión de 29 de diciembre de 2021.

5. Los criterios de valoración de las solicitudes se realizarán atendiendo:

a) A la contratación que deberá estar vinculada a las funciones establecidas en cada modalidad de acuerdo a lo establecido en el artículo 7 y a las áreas del pilar 2 del Programa Horizonte Europa o a las prioridades de especialización inteligente de la Región de Murcia de la Ris4Mur, o a actividades relacionadas con la gestión de la I+D (sólo en caso de gestores de I+D). En el caso de cofinanciación por el FSE+, para las contrataciones de las modalidades A y B, se realizarán por un mínimo 60% en las áreas prioritarias identificadas anteriormente a nivel europeo y un mínimo de un 20% adicional a prioridades regionales.

b) El orden de entrada de la solicitud en la plataforma de la Fundación Séneca.

c) El cumplimiento de los requisitos establecidos en las presentes bases.

7. La Comisión de Valoración emitirá un acta en la que se concretará el resultado de la valoración efectuada en una relación prioritaria de las solicitudes para las que se propondrá la concesión de ayuda y su cuantía, así como la relación de solicitudes para las que se propondrá la denegación de la ayuda.

Artículo 14. Resolución de las ayudas.

1. Resolución. A la vista del acta emitida por la Comisión de Valoración, la persona titular de la Dirección de la Fundación Séneca elevará al Presidente del Patronato una propuesta de resolución de adjudicación y denegación de ayudas de los puestos a cubrir, según el orden de registro de las solicitudes en la web de la Fundación Séneca. El Patronato, a través de su Presidente, dictará Resolución de adjudicación o denegación de las solicitudes.

2. El plazo máximo para resolver y notificar será de seis meses a contar desde la publicación de la correspondiente convocatoria, salvo que la misma posponga sus efectos a una fecha posterior.

3. La Resolución contendrá, la relación de los puestos de trabajo que obtengan financiación en cada una de las tres modalidades por organismos beneficiarios, y número de expediente. Se publicarán en la página web de la Fundación Séneca y en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (BDNS), si bien en la convocatoria podrán fijarse medios de difusión adicionales. Esta publicación de la Resolución será válida a efectos de notificación.

Artículo 15. Publicación, comunicación y aceptación de las ayudas.

1. Publicación. La resolución de la convocatoria se hará pública en la página web de la Fundación. La concesión de las ayudas será, además, notificada individualmente a los organismos beneficiarios de las mismas y a los concedidos. La resolución de concesión, en el caso de ayudas de "minimis", incluirá las condiciones de la ayuda.

La Resolución contendrá, la relación de los puestos de trabajo que obtengan financiación en cada una de las tres modalidades por organismos, beneficiarios, y número de expediente. Se publicarán en la página web de la Fundación Séneca y en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (BDNS), si bien en la convocatoria podrán fijarse medios de difusión adicionales. Esta publicación de la Resolución será válida a efectos de notificación.

Una vez recaída la resolución de concesión, toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención, y en todo caso la obtención concurrente de otras aportaciones fuera de los casos permitidos en las normas reguladoras, podrá dar lugar a la modificación de la resolución de concesión, en los términos establecidos en la normativa reguladora de la subvención de acuerdo con lo previsto en el artículo 19.4 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

2. Durante todo el periodo de duración de la actividad financiada, la Fundación mantendrá asimismo comunicación con los organismos beneficiarios a fin de mantenerlos informados sobre cualesquiera cuestiones que afecten al régimen jurídico del personal contratado.

3. Aceptación. Las entidades beneficiarias podrán aceptar la ayuda concedida suscribiendo el documento que les será facilitado por la Fundación Séneca.

Artículo 16. Características del contrato.

1. Los contratos los suscribirán los organismos beneficiarios.
2. Los contratos se suscribirán a tiempo completo y bajo régimen de dedicación exclusiva.

Únicamente podrán suscribir los contratos aquellos que se encuentren al corriente en sus obligaciones tributarias con la Administración Estatal, con la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y en sus obligaciones con la Seguridad Social

3. En virtud de este contrato, el contratado quedará vinculado al centro en el que desarrolle su trabajo, asumiendo ambas partes las obligaciones contractuales que del mismo se deriven. Durante este periodo tendrán derecho a todos los beneficios laborales y sociales inherentes al contrato laboral que suscriban.

4. El centro contratante deberá asumir cualquier coste de contratación que exceda de la ayuda concedida, derivado de incrementos retributivos de los salarios de los contratados, de incrementos de la cuota empresarial de la Seguridad Social, de incrementos en las tablas salariales de los correspondientes convenios colectivos de aplicación, o de cualquier otra circunstancia.

5. En los contratos será de obligado cumplimiento incluir el emblema del Fondo Social Europeo, así como la cláusula de cofinanciación siguiente: "El Programa financiador del presente contrato está cofinanciado en un 60% por el Fondo Social Europeo Plus dentro del Programa FSE+ Región de Murcia 2021-2027".

Artículo 17. Sustitución de trabajadores subvencionados.

1. En el caso de que se produzcan bajas de personas cuyos puestos de trabajo hayan sido subvencionados, el beneficiario podrá realizar nuevas contrataciones en sustitución de los que han causado baja, o proceder a la devolución de la subvención recibida y no aplicada. La sustitución de trabajadores sólo podrá realizarse entre personas de equivalente titulación y dentro de la misma modalidad.

2. Las nuevas personas contratadas deberán reunir los requisitos para que su puesto de trabajo sea subvencionado y el beneficiario deberá comunicar a la Fundación Séneca con la máxima inmediatez posible, las incidencias en los puestos de trabajo, tanto el cese como la nueva alta que se solicita, mediante la remisión del Anexo IX de Incidencias Laborales, adjuntando la documentación justificativa de la incidencia.

3. Revisada la documentación el Presidente de la Fundación Séneca, dictará Resolución de concesión o denegación de la ayuda, no pudiendo incrementarse en ningún momento la dotación inicial otorgada a la entidad beneficiaria.

Artículo 18.- Derechos y obligaciones de los contratados con cargo a estas ayudas.

1. Derechos. Los contratados disfrutarán de los siguientes derechos:
 - a) Obtener de los organismos, empresas, centros o instituciones a los que se adscriba la colaboración y el apoyo necesarios para el desarrollo normal de sus puestos de trabajo, de acuerdo con las disponibilidades de aquellos y en los términos establecidos en estas bases.
 - b) Estar integrados en los grupos, departamentos, empresas y organismos en los que lleven a cabo su contrato.

c) Ejercer los derechos de propiedad intelectual derivados de su propia actividad formativa en la investigación y de acuerdo con su contribución, conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, la Ley 24/2015, de 24 de julio, de Patentes y, en su caso, el Real decreto 55/2002, de 18 de enero, sobre explotación y cesión de invenciones realizadas en los entes públicos de investigación.

Los citados derechos serán independientes, compatibles y acumulables con otros derechos que pudieran derivarse de la investigación realizada, sin perjuicio de los condicionantes derivados de la obra colectiva cuando el personal contratado participe o esté vinculado a un proyecto colectivo de investigación. En relación con los derechos de propiedad industrial así como los derechos de carácter patrimonial que integran la propiedad intelectual que puedan generarse durante todo el período de la ayuda, se entenderá que es de aplicación lo dispuesto en la Ley 24/2015, de Patentes.

d) Disfrutar de los derechos de carácter laboral, así como los relativos a los de seguridad social, que se derivan del contrato que formalicen con el organismo, empresa, centro o universidad de adscripción.

2. Obligaciones. Los contratados quedarán sujetos a las siguientes obligaciones:

a) Suscribir y facilitar la documentación que les será entregada y requerida por el organismo beneficiario contratante, reflejada en el artículo 19, apartado c).

b) Remitir a la Fundación Séneca en los plazos que ésta establezca, la información que les sea requerida para dar cumplimiento al seguimiento del Fondo Social Europeo Plus, así como los datos que se recogen en el Anexo X.

c) Atenerse al régimen interno de funcionamiento del organismo, empresa o institución en el que desarrolle sus actividades, especialmente en lo relativo a condiciones de trabajo y normas de prevención de riesgos laborales. El contratado deberá permanecer en dicho centro durante el desarrollo del contrato y acatar las normas propias del mismo.

d) Asumir las obligaciones que le correspondan por razón de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, de conformidad con lo previsto en la disposición adicional primera del Real Decreto 63/2006 de 27 de enero así como las derivadas de su contrato de trabajo.

e) Incorporarse al centro de aplicación en la fecha que se establezca tras la Resolución de la convocatoria pertinente. Los efectos económicos y jurídicos de la ayuda se computarán a partir de dicha fecha. El contratado deberá permanecer en dicho centro durante el desarrollo de la ayuda.

f) Los contratados con cargo a estas ayudas deberán cumplimentar on line los datos que se les requieran por parte de la Fundación Séneca y facilitar material gráfico para su publicación en la zona web de "Talentos Fundación Séneca", destinado a la comunicación social de la actividad de los contratados con cargo a este Programa.

g) Hacer constar expresamente en las publicaciones, comunicaciones a congresos y cualquiera de los resultados previos y en cualquier medio por el que se lleve a cabo su difusión, incluidos cualesquiera medios de comunicación, que han sido desarrollados mediante un contrato cofinanciado por el Fondo Social Europeo Plus. Cuando ello sea posible (espacios web, material informativo,

promocional o publicitario, presentaciones, etc.) deberá incluirse la imagen corporativa del Fondo Social Europeo en el formato y diseño disponibles en: <http://fseneca.es/cms/sites/default/files/logos.zip>.

h) En caso de renuncia a la ayuda, comunicar esta circunstancia a la Fundación Séneca con antelación a la finalización del contrato y presentar escrito de renuncia indicando las razones de la misma.

i) Cumplir las restantes condiciones y obligaciones establecidas en las presentes bases.

Artículo 19. Obligaciones de los organismos beneficiarios.

Además de las obligaciones previstas en el artículo 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, los beneficiarios deberán cumplir las siguientes obligaciones:

a) Remitir una declaración de ayudas concurrentes en un plazo de 10 días, contados a partir del día siguiente a la publicación de la resolución de la convocatoria. En esta declaración se debe exponer que no se han recibido otras ayudas, subvenciones, ingresos o recursos que financien las actividades objeto de ayuda y que pudieran afectar a la compatibilidad de las ayudas contempladas en esta convocatoria.

b) Comprobar antes de la formalización de los contratos, que las personas a contratar cumplen a fecha de formalización de los contratos los requisitos establecidos en el artículo 6 de las presentes bases.

c) El organismo beneficiario quedará atenido a la obligación de remitir a la Fundación Séneca la siguiente documentación dentro del mes siguiente a la firma de los contratos:

- Carta de aceptación de la ayuda suscrita por los contratados, según el modelo facilitado por la Fundación Séneca.

- Carta de aceptación de la ayuda suscrita por los beneficiarios, según el modelo facilitado por la Fundación Séneca.

- Escrito suscrito por los contratados y beneficiarios de las ayudas, acreditando ser conocedores de la financiación del Fondo Social Europeo Plus, según el modelo facilitado por la Fundación Séneca.

- Copia de los contratos suscritos.

- Copia de los certificados de estar al corriente en sus obligaciones tributarias con la Administración Estatal, con la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y en sus obligaciones con la Seguridad Social de cada contratado.

d) En los contratos será de obligado cumplimiento la inclusión de las menciones a que hace referencia el artículo 16.5.

e) Remitir a la Fundación Séneca los microdatos que les sean requeridos para dar cumplimiento al seguimiento del Fondo Social Europeo Plus, según lo establecido en el Anexo X. El beneficiario de la ayuda está obligado a suministrar cuanta información le sea requerida sobre los participantes en las operaciones conforme al artículo 72, letra e) del Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de junio de 2021 de disposiciones comunes y al Anexo I, según el caso, del Reglamento (UE) 2021/1057 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de junio de 2021 por el que se establece el Fondo Social Europeo Plus (FSE+) y por el que se deroga el Reglamento (UE) n.º 1296/2013.

f) Remitir a la Fundación Séneca en los plazos que ésta establezca informes de seguimiento, en la que se incorporarán los resultados de su actividad.

g) Cumplir las menciones de patrocinio recogidas en el artículo 28 y enviar documentación acreditativa de ello a la Fundación Séneca en los plazos que ésta establezca.

h) Proporcionar al contratado el apoyo necesario, incluyendo un espacio de trabajo adecuado y el acceso a la utilización de los medios, instrumentos o equipos que resulten precisos para el normal desarrollo de su actividad, en las condiciones legalmente establecidas de seguridad e higiene.

i) Aplicar a los contratados a través del Programa las mismas condiciones de que disfruta su personal de similar categoría.

j) Vigilar que el personal contratado desarrolle con aprovechamiento su actividad, ajustándose a las normas de trabajo y disposiciones reglamentarias del centro donde aquél se lleve a cabo.

k) A los contratados no se les podrá exigir la realización de ninguna actividad que no esté relacionada con el desarrollo de su investigación o de la formación específica requerida para ésta durante su transcurso.

l) Cumplir lo establecido en el artículo 47, 50 y ANEXO IX del Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021 de disposiciones comunes en materia de visibilidad, transparencia y comunicación.

m) Mantener un sistema de contabilidad diferenciado, contando con una codificación contable adecuada, que permita identificar el cobro de la subvención, así como las transacciones relacionadas con las operaciones objeto de financiación. Determinación, en su caso, de los libros y registros contables específicos para garantizar la adecuada justificación de la subvención.

n) El beneficiario de la ayuda está obligado a someterse a cualesquiera otras actuaciones de comprobación y de control financiero, en su caso, que realice la Dirección General de Universidades, la UAFSE, la Intervención General de la Administración del Estado y la Intervención General de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, el Tribunal de Cuentas, los órganos de la Comisión Europea o el Tribunal de Cuentas Europeo y demás órganos fiscalizadores que por la naturaleza y origen de los fondos, tienen competencia en la materia; así como de facilitar cuanta información le sea requerida por los mismos.

o) El beneficiario de la subvención está obligado a someterse al control del órgano que convoca la ayuda, de la Intervención General de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, así como concederá los derechos y el acceso necesarios para que el ordenador competente, la Fiscalía Europea respecto de los Estados miembros participantes en la cooperación reforzada en virtud del Reglamento (UE) 2017/1939, la OLAf, el Tribunal de Cuentas y, cuando proceda, de las autoridades de control nacionales y de la Unión Europea competentes, ejerzan plenamente sus competencias respectivas de conformidad con el artículo 129 del Reglamento (UE, Euratom) 2024/2509 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2024 sobre las normas financieras aplicables al presupuesto general de la Unión, facilitando cuanta información le sea requerida.

p) De conformidad con el art. 73 del Reglamento de Disposiciones Comunes (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo, los beneficiarios garantizarán la transparencia y no discriminación, la accesibilidad a las personas con discapacidad, la igualdad de género y tendrán en cuenta la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el principio de desarrollo sostenible

y la política de la Unión en materia de medio ambiente de conformidad con el artículo 11 y el artículo 191, apartado 1, del TFUE y respetarán el cumplimiento de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de conformidad con la Decisión 2010/48/CE del Consejo.

q) Toda la documentación relativa al expediente deberá mantenerse a disposición del Servicio gestor, de la Intervención General de la Comunidad Autónoma de Murcia, de la Administración del Estado, y de otros Organismos de control interno o externo de la Administración Autonómica, Estatal y Comunitaria, de acuerdo con los plazos establecidos en el artículo 82 del Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021.

r) Cualquier incumplimiento de las obligaciones contraídas al aceptar la ayuda el beneficiario, podrá motivar un reintegro de hasta un 10%.

Artículo 20. Justificación, comprobación y reintegro de las ayudas.

1. En el plazo máximo de tres meses a contar desde el día siguiente a la finalización del contrato, la entidad beneficiaria de la ayuda, sin necesidad de requerimiento previo, deberá subir a la plataforma de justificación de ayudas habilitada por la Fundación Séneca, la siguiente documentación:

a) Una memoria de actividad del periodo de contratación según el modelo aportado por la Fundación Séneca, firmado por la persona contratada.

b) Documento IDC (Informe de Datos para la Cotización) de cada contratación acreditativo de la situación laboral del trabajador contratado, a los efectos de comprobar la permanencia del mismo en centro contratante durante el periodo subvencionado.

c) Certificación del organismo contratante, según el modelo aportado por la Fundación Séneca, en el que se indicará entre otros DNI, nombre del trabajador contratado y periodo de contratación que se imputa a la subvención.

d) En relación con las medidas de visibilidad, transparencia y comunicación de las operaciones cofinanciadas establecido en el artículo 28, remitir un resumen de las actuaciones de información y publicidad que se han llevado a cabo, así como la acreditación documental de los soportes utilizados.

e) Una relación detallada de otros ingresos o subvenciones que hayan financiado la actividad subvencionada con indicación del importe, procedencia y aplicación.

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

g) En su caso, otros documentos justificativos que se indiquen en la correspondiente convocatoria.

La Fundación Séneca podrá realizar cuantas actuaciones de comprobación estime oportunas para verificar la realidad y regularidad de la actividad y el cumplimiento de las condiciones impuestas con motivo de la concesión de la subvención, previo requerimiento dirigido al beneficiario, con indicación de los documentos justificativos que deba aportar.

2. Los fondos no invertidos deberán ser reintegrados a la Fundación Séneca por el organismo perceptor. Procederá el reintegro de las ayudas percibidas, así como los intereses de demora correspondientes en los casos previstos en el artículo 37 de la Ley General de Subvenciones, y este se regirá por lo dispuesto en el Título II de la misma. Las funciones derivadas de la exigencia del reintegro

y de la imposición de las sanciones que correspondan por el incumplimiento de estas obligaciones y las demás que comporten el ejercicio de potestades administrativas serán ejercidas por la Consejería competente en materia de investigación, de conformidad con la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

3. Al tratarse de gastos de operaciones financiadas con Fondo Social Europeo Plus se establece la obligación que el beneficiario de la ayuda deberá conservar y custodiar los documentos justificativos referidos a la realización de las acciones subvencionadas, así como a los gastos y pagos realizados en los términos y plazos establecidos en el artículo 82 del Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021 (durante un plazo de cinco años a partir del 31 de diciembre del año en que la autoridad de gestión efectúe el último pago al beneficiario).

4. La Fundación Séneca recogerá los datos referidos a las personas contratadas al efecto de cumplimentar la información sobre indicadores de Realización y de Resultados de las actuaciones cofinanciadas, previstos en el Anexo I del Reglamento (UE) 2021/1057 del FSE+ y el cumplimiento de los requerimientos del Programa FSE+ RM que se les solicite por parte de la Dirección General de Universidades e Investigación en el momento que corresponda. En el caso de incumplimiento se podrá proceder al reintegro de la subvención. Igualmente, el beneficiario estará obligado a facilitar el seguimiento de una pista de auditoría adecuada respecto a la ejecución de las operaciones que se le encomiendan, que permita identificar los importes totales cofinanciados certificados a la Comisión Europea, con los registros contables de gastos y sus justificantes, así como verificar la asignación y transferencia. En relación con la concurrencia de distintas fuentes de financiación se tendrá en cuenta el punto 9 del artículo 63 del Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021 que condiciona la financiación de la operación con otros fondos de la Unión Europea.

Artículo 21. Incompatibilidad del personal contratado.

1. Las ayudas de estas bases reguladoras son incompatibles con otras ayudas o becas, así como con sueldos o salarios que impliquen vinculación contractual o estatutaria del interesado con cualquier otra institución, organismo o empresa, pública o privada, incluida la Institución de la que dependa el centro de aplicación.

2. El beneficiario y el contratado vendrán obligados a poner en conocimiento de la Fundación Séneca cualquier situación de posible incompatibilidad.

Artículo 22. Acumulación y compatibilidad de las empresas.

1. Se entenderá por empresas, según el Reglamento (UE) 2023/2831 de la Comisión, "cualquier entidad que ejerza una actividad económica con independencia de su naturaleza jurídica y de su modo de financiación". En este sentido, las ayudas concedidas a empresas, al amparo de las presentes bases y de conformidad con el Reglamento (UE) 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:

a) Podrán acumularse con cualquier otra ayuda siempre que dichas medidas de ayuda se refieran a costes subvencionables identificables diferentes.

b) Podrán acumularse con cualquier otra ayuda estatal correspondiente, total o parcialmente, a los mismos costes subvencionables, únicamente si

tal acumulación no supera el límite de intensidad de la ayuda o el importe de ayuda más elevado aplicable a dicha ayuda en virtud del artículo 5 del citado Reglamento (UE) 2023/2831.

2. Las ayudas concedidas al amparo de las presentes bases serán incompatibles con la percepción de cualquier otra subvención, ayuda, ingreso o recurso para los mismos costes subvencionables, procedente de cualquier Administración o ente público o privado, nacional, de la Unión Europea o de organismos internacionales, sin perjuicio de la aplicación de las reglas de acumulación previstas en el apartado anterior.

3. El importe de las subvenciones, en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones o ayudas otorgadas por otras Administraciones Públicas o Entes Públicos o privados, nacionales o internacionales o con cualesquiera otros ingresos o recursos para la misma finalidad, supere el coste de la actividad subvencionada.

Artículo 23. Seguimiento y alteración de las condiciones de la ayuda.

1. La modificación de las circunstancias tenidas en cuenta para la concesión de la ayuda, así como la de las condiciones de desarrollo de la misma deberá ser autorizada por la Fundación Séneca. La modificación no autorizada podrá determinar la revocación o minoración de la ayuda concedida.

2. La Fundación Séneca adoptará las medidas necesarias para el seguimiento de la actividad subvencionada y de la aplicación a la misma de la ayuda concedida, de manera que se asegure el mayor aprovechamiento del periodo de formación.

3. Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención por causas imputables, o no, a la entidad beneficiaria, y en todo caso, la obtención concurrente de subvenciones o ayudas otorgadas por otras Administraciones o Entes públicos o privados, nacionales o internacionales, podrá dar lugar a la modificación de la Resolución de concesión del Presidente de la Fundación Séneca y, en su caso, al reintegro de las cantidades pagadas conforme al Título II de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

4. Las actuaciones comprenderán necesariamente las contempladas en la Relación de Actividades de I+D+i aportada conforme al artículo 11, apartado 3, letra f), pudiendo autorizarse cambios en las mismas por la Fundación Séneca, siempre que hayan sido solicitadas por la entidad beneficiaria, con anterioridad a su finalización y no se desvirtúe su naturaleza y objetivos perseguidos.

5. Cuando se produzca la interrupción del contrato para disfrutar de los periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento legalmente establecidos o por incapacidad laboral transitoria, a solicitud de la entidad beneficiaria, se podrá ampliar el periodo de desarrollo de la actividad subvencionada mediante resolución del órgano instructor, por un periodo de tiempo igual al de la interrupción, siempre que dicha ampliación se desarrolle antes del 31 de diciembre de 2028.

6. Podrá contemplarse la sustitución de la persona contratada por causas debidamente justificadas y la ampliación del periodo de desarrollo de la actividad subvencionada por un periodo de tiempo igual al transcurrido para su sustitución, siempre que se desarrolle antes del 31 de diciembre de 2028.

7. Las modificaciones en ningún caso conllevarán aumento de la cuantía de la ayuda concedida.

Artículo 24. Ausencia de relación contractual.

La concesión y disfrute de estas ayudas no implica la existencia de relación contractual o estatutaria con la Fundación Séneca, Agencia de Ciencia y Tecnología de la Región de Murcia. Tampoco implica ningún compromiso por parte del centro de aplicación en cuanto a la posterior incorporación del personal a la plantilla del mismo.

Artículo 25. Protección de datos.

1. A los efectos previstos en el Reglamento General de Protección de Datos (Reglamento de la Unión Europea 2016/679, de 27 de abril de 2016), en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y con el fin de cumplir con las obligaciones legales previstas en la Ley 8/2007, de 23 de abril, de Fomento y Coordinación de la Investigación, el Desarrollo Tecnológico y la Innovación de la Región de Murcia, los datos de los interesados recabados como consecuencia de la participación en los procesos de concesión de ayudas serán incorporados a un fichero titularidad de la Fundación Séneca con la finalidad de gestionar dicha participación y conceder las ayudas a los beneficiarios.

2. La presentación de una solicitud a estas ayudas autoriza expresamente su tratamiento automatizado, incorporación al archivo que mantiene la Fundación Séneca-Agencia de Ciencia y Tecnología de la Región de Murcia y cesión de datos a terceros para el cumplimiento de los fines que estatutariamente tiene atribuidos, y particularmente con fines históricos, estadísticos o científicos, en los términos establecidos en el Reglamento General de Protección de Datos y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

3. El fichero de referencia se encuentra establecido en la Fundación Séneca-Agencia de Ciencia y Tecnología de la Región de Murcia, calle Manresa, 5, Entlo., Murcia, siendo esta entidad la responsable del tratamiento de los datos. Con las condiciones establecidas en el RGPD y su normativa de desarrollo, los participantes en la actividad subvencionada podrán ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión o portabilidad de sus datos personales, así como de limitación u oposición a su tratamiento, sin que ello afecte a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada.

4. Los datos de los interesados y de las entidades beneficiarias, así como toda la información técnica y materiales derivados de las actividades subvencionadas podrán ser empleados por la Fundación Séneca para su tratamiento posterior con fines estadísticos y científicos. Los datos personales proporcionados se conservarán de acuerdo con la normativa vigente.

5. La Fundación Séneca remitirá a la Base de Datos Nacional de Subvenciones información sobre las convocatorias y las resoluciones de concesión recaídas.

6. Los datos de los adjudicatarios podrán ser cedidos a las Administraciones Públicas en los casos previstos por la Ley y siempre que sea necesario para justificar la ayuda dada. No se prevén transferencias de datos a terceros países.

7. Para cualquier cesión distinta de ésta la Fundación Séneca se compromete a recabar la autorización expresa del interesado, quien podrá ejercitar en cualquier momento los derechos de acceso, rectificación, supresión o portabilidad de sus datos personales, así como de limitación u oposición a su tratamiento.

Estos derechos podrán ejercitarse mediante solicitud dirigida a la Fundación Séneca que incluya: nombre y apellidos del interesado; fotocopia de su documento nacional de identidad, pasaporte u otro documento válido que lo identifique y, si fuera necesario, de la persona que lo represente, así como el documento o instrumento electrónico acreditativo de tal representación; detalle de la petición que se realiza; dirección a efectos de notificaciones; fecha y firma del solicitante; y documentos acreditativos de la petición que formula si fuera necesario.

Artículo 26. Ejercicio de potestades administrativas y aprobación de la Orden.

De acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Adicional Decimosexta de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, la aprobación de las bases de la convocatoria, la autorización previa de la concesión, las funciones derivadas de la exigencia del reintegro y de la imposición de sanciones, así como las funciones de control y demás que comporten el ejercicio de potestades administrativas, serán ejercidas por los órganos de la Consejería competente en materia de fomento y coordinación general de la investigación y el desarrollo científico y técnico de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 27. Publicidad, aceptación e interpretación de las bases.

1. De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la CARM, con independencia de la publicidad derivada de la normativa aplicable en materia de subvenciones, y de manera adicional a ésta, la Fundación publicará en el Portal de Transparencia al que se refiere el artículo 11, las ayudas públicas otorgadas al amparo de las presente Bases reguladoras, con indicación del tipo de subvención, importe, beneficiarios, así como su objetivo o finalidad. Asimismo, los beneficiarios deberán dar publicidad de las subvenciones y ayudas percibidas en los términos y condiciones establecidos en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

2. La presentación de la solicitud a la correspondiente convocatoria implica la aceptación íntegra de sus Bases. Corresponde a la Fundación Séneca la interpretación de dichas Bases y la resolución de las dudas que puedan surgir en su interpretación, pudiendo solicitar cuantos informes estime necesarios para su adecuada gestión.

Artículo 28. Publicidad e información de las ayudas concedidas.

1. Los beneficiarios de las ayudas cofinanciadas con el Fondo Social Europeo Plus deberán asumir las responsabilidades de visibilidad, transparencia y comunicación de la ayuda en todas las medidas de información y comunicación que lleve a cabo, el beneficiario deberá reconocer el apoyo del FSE+ mostrando el emblema de la Unión y la referencia al Fondo que da apoyo a la operación (FSE+). Durante la realización de la operación, el beneficiario informará al público de la siguiente manera:

a) INTERNET: Si posee sitio de Internet:

- En portada y en lugar visible, deberá figurar la expresión: "Cofinanciado por la Unión Europea" que se escribirá sin abreviar y junto al emblema.

- Se incluirá el siguiente enlace al FSE+: <https://european-social-fund-plus.ec.europa.eu/es>

- Se incluirá un enlace a la correspondiente convocatoria de ayudas de la Fundación Séneca financiadora de la ayuda otorgada.

- Se incluirá una breve descripción de la ayuda obtenida, de sus objetivos y resultados.

b) CARTELERÍA: Cartel con información sobre el proyecto (de un tamaño mínimo A3) en el que mencionará la ayuda financiera y que se colocará en un lugar visible. Se asegurará de que las partes que intervienen en la operación han sido informadas de la cofinanciación por el FSE+.

2. Asimismo, estarán sometidas al régimen de publicidad contemplado en el artículo 18 de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

3. Los organismos beneficiarios de las ayudas están obligados a hacer constar la cofinanciación del Fondo Social Europeo Plus, en cualquier comunicación o divulgación de los trabajos realizados por los contratados o publicación resultante del trabajo de investigación en que hayan participado los contratados, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.

4. Los contratados deberán colaborar con la Fundación Séneca en las actividades de comunicación pública y divulgación y hacer constar su carácter de contratados con cargo a estas bases reguladoras cofinanciadas por el FSE+ en el Programa FSE+ RM 2021-2027 en cualquier resultado de la investigación en artículos, capítulos de libro, comunicaciones a congresos, etc.) así como en cualquier acto académico en que intervengan (jornadas, seminarios, conferencias y cursos, etc.) y en cualquier actividad de comunicación social y divulgación de la actividad que desarrollan (entrevistas, artículos periodísticos sobre su actividad investigadora, etc.). Esta obligación incumbe tanto a los beneficiarios como a los contratados.

5. Para el caso de cofinanciación con el FSE+, los adjudicatarios contratados deberán hacer constar la cofinanciación del Fondo Social Europeo Plus y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, indicando: "Este trabajo es resultado de un contrato incluido en una medida cofinanciada en un 60% por el Fondo Social Europeo Plus dentro del Programa FSE+ Región de Murcia 2021-2027".

6. El beneficiario está obligado a cumplir lo establecido en el Anexo X y en el artículo 47 y 50 del Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021 de disposiciones comunes en materia de visibilidad, transparencia y comunicación de las operaciones cofinanciadas. Así mismo, la concesión de esta asignación por los Fondos Estructurales implicará automáticamente, la aceptación de la aparición del beneficiario en la lista pública que se recoge en el artículo 49.3 del Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de junio de 2021.

Las actuaciones subvencionadas objeto de estas bases, así como cuanta publicidad se haga sobre el mismo deberán encontrarse debidamente identificadas de conformidad con las obligaciones que en materia de visibilidad, transparencia y comunicación determine la normativa interna y de la Unión Europea para el Fondo Social Europeo Plus, quedando obligadas las entidades beneficiarias de estas subvenciones a hacer mención en su publicidad del origen de esta financiación, velando por darle visibilidad, incluido, cuando proceda, mediante el emblema de la Unión y una declaración de financiación adecuada que indique



«cofinanciado por la Unión Europea,». Esta visibilidad se hará, en particular, cuando promuevan las acciones y sus resultados, facilitando información coherente, efectiva y proporcionada dirigida a múltiples destinatarios, incluidos los medios de comunicación y el público.

En Murcia, a 2 septiembre de 2026.—El Consejero de Medio Ambiente, Industria, Universidades, Investigación y Mar Menor, Juan María Vázquez Rojas.

Anexo I

DECLARACIÓN RELATIVA A TODOS LOS ORGANISMOS SOLICITANTES

Declaración responsable del organismo solicitante por la que afirma que:

a) Conoce, acepta y cumple todas las condiciones y requisitos establecidos en la Orden reguladora de Bases y en la convocatoria de ayudas.

b) No se halla incurso en ninguna de las causas que inhabilitan para la percepción de subvenciones con arreglo al artículo 13.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

c) Está al corriente en sus obligaciones tributarias con la Administración Estatal, con la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y en sus obligaciones con la Seguridad Social.

d) Se encuentra la corriente de pagos de deberes impuestos por reintegros de subvenciones y de obligaciones de reembolso de cualquier otro préstamo concedido con anterioridad con cargo a los presupuestos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia o con los Presupuestos Generales del Estado.

e) No ha efectuado en los 12 meses anteriores a la fecha de la solicitud ningún despido clasificado como improcedente conforme al artículo 3 de la Orden reguladora de bases.

f) No ha solicitado ni obtenido ningún tipo de ayuda de cualquier administración, ente público o privado, nacional o internacional, en relación con la ayuda que solicita y el compromiso de comunicar por escrito a la Fundación Séneca, en un plazo máximo de 15 días a partir de la fecha de la notificación, cualquier modificación sobre este aspecto, o en caso contrario, relación de ayudas solicitadas u obtenidas en relación a la ayuda solicitada.

Fecha y firma del representante legal del organismo solicitante.

Anexo II

DOCUMENTACIÓN RELATIVA A EMPRESAS Y ENTIDADES PRIVADAS DE I+D

Las empresas y entidades privadas de I+D deberán adjuntar a la solicitud la siguiente documentación:

- Documentación que acredite el Poder del representante legal de la entidad, en su caso.
- Documento que acredite el código IBAN de cuenta, expedido por la entidad financiera en la que se haya de ingresar las ayudas. Sólo se considerarán válidos los certificados de cuenta donde quede acreditada la titularidad de la misma.
- Tarjeta del código de identificación fiscal, CIF, de la entidad que solicite la subvención.
- Las empresas deberán aportar documentación acreditativa de contar bien con un departamento de I+D+i, o bien acreditar trayectoria y actividad de investigación.
- Las entidades privadas de I+D sin ánimo de lucro y con personalidad jurídica propia deberán aportar copia de sus estatutos para acreditar que su actividad principal es la I+D+i y en caso de solicitar gestores de I+D+i, además deberán aportar documentación acreditativa de contar con una unidad de transferencia de I+D+i.
- Para verificar el cumplimiento del Reglamento (UE) 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, que regula las ayudas de minimis, deberá aportarse certificado de Minimis emitido por el Instituto de Crédito Oficial (ICO) acreditativo de las ayudas que la empresa ha recibido durante los tres años previos.
- Declaración en la que se manifieste que la entidad solicitante no opera en los sectores o actividades enumeradas en el artículo 1 del Reglamento (UE) 2023/2831 de la Comisión de 13 de diciembre de 2023, de ayudas de "mínimis" o las excluidas en los Reglamentos (UE) 1408/2013, de 18 de diciembre y 717/2014, de 27 de junio.
- Acreditación del cumplimiento de los plazos de pago para obtener la condición de beneficiario de acuerdo con lo establecido en el artículo 214 del Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio (introducción artículo 13.3.bis en la Ley 38/2023, de 17 de noviembre, General de Subvenciones) mediante la presentación de la siguiente documentación:
 - En caso de personas físicas y jurídicas que pueden presentar cuenta de pérdidas y ganancias abreviada, certificación en la que se afirmen alcanzar el nivel de cumplimiento de los plazos de pago previstos en la Ley 3/2004.
 - En caso de personas físicas y jurídicas que no pueden presentar cuenta de pérdidas y ganancias abreviada:
 - Certificación emitida por auditor inscrito en el ROAC con la información de pagos descrita en la memoria de las últimas cuentas anuales auditadas.
 - Informe de Procedimientos Acordados, elaborado por un auditor inscrito en el ROAC, que, en base a una muestra de facturas pendientes de pago a proveedores, concluya sin la detección de excepciones al cumplimiento de los plazos de pago de la Ley 3/2004.

Anexo III**RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y ACTIVIDADES**

Relación de los puestos de trabajo solicitados para investigadores posdoctorales		
Grupo de investigación de destino	Especialidad del doctor solicitado	Actividades a desarrollar por el contratado

(Por cada puesto de trabajo solicitado, podrá crearse una nueva fila).

Relación de los puestos de trabajo solicitados para tecnólogos		
Grupo de investigación de destino	Titulación requerida al tecnólogo	Actividades a desarrollar por el contratado

(Por cada puesto de trabajo solicitado, podrá crearse una nueva fila).

Relación de los puestos de trabajo solicitados para gestores de la innovación		
Unidad de transferencia de destino	Titulación requerida al gestor de la innovación	Actividades a desarrollar por el contratado

(Por cada puesto de trabajo solicitado, podrá crearse una nueva fila).

Relación de los puestos de trabajo solicitados para titulados de Formación Profesional de Grado Superior		
Indíquese la unidad de destino, Grupo de Investigación laboratorio, unidad de transferencia...	Titulación requerida al titulado de Formación Profesional de Grado Superior	Actividades para desarrollar por el contratado

(Por cada puesto de trabajo solicitado, podrá crearse una nueva fila).



Anexo IV

DATOS DE LOS CANDIDATOS A CONTRATAR

Nombre	Apellidos	DNI	Fecha de nacimiento	Sexo	Teléfono	Correo electrónico	Modalidad de contratación: A/B/C

(Por cada puesto de trabajo solicitado, podrá crearse una nueva fila.)

Anexo V

DOCUMENTACIÓN RELATIVA A LOS CONTRATADOS QUE DEBERÁ SER INCORPORADA A LA SOLICITUD POR LOS ORGANISMOS SOLICITANTES

La documentación se adjuntará en el siguiente orden:

1. Copia del DNI de cada contratado solicitado.
2. Copia de la acreditación oficial de la titulación de cada contratado solicitado.
3. Justificante de estar inscrito como demandante de empleo en el Servicio de Empleo y Formación de la Comunidad Autónoma de residencia del contratado al menos el día anterior al inicio del contrato o informe de vida laboral actualizado de cada contratado solicitado.
4. En caso de doctores, tecnólogos y gestores de I+D+i, acreditación emitida por el organismo solicitante de la condición de novel, en la que se indicará que el personal a contratar no ha desempeñado en el centro de destino las mismas funciones que desarrollará tras su contratación con cargo a la presente Orden.



Anexo VI

CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES TRIBUTARIAS Y CON LA SEGURIDAD SOCIAL

Los organismos solicitantes deberán adjuntar a través de este anexo las siguientes tres certificaciones:

- Certificado de estar al corriente de sus obligaciones tributarias y fiscales con la Administración del Estado.
- Certificado de estar al corriente de sus obligaciones tributarias y fiscales con la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.
- Certificado de estar al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social.

Anexo VII**PRINCIPIOS Y NORMAS DE CONDUCTA EXTERNAS (APARTADO VI DEL
CÓDIGO DE CONDUCTA EN MATERIA DE SUBVENCIONES Y AYUDAS
PÚBLICAS DE LA REGIÓN DE MURCIA)**

Los beneficiarios de las ayudas y subvenciones públicas concedidas por la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (CARM) y cualquier persona -física o jurídica- o entidad sin personalidad jurídica que desee participar en un procedimiento de concesión de ayudas o subvenciones públicas, sea de concurrencia competitiva o de concesión directa, tramitado por la Administración Pública de la CARM, deberán asumir el compromiso de cumplimiento de las reglas de carácter ético que se plasman en este apartado. La asunción del citado compromiso se reflejará en las correspondientes bases reguladoras de la subvención o ayuda y se realizará, según proceda:

- En los procedimientos de concurrencia competitiva, en la propia solicitud normalizada de participación, mediante la inclusión de una cláusula de adhesión al presente código.

- En los procedimientos de concesión directa en los que se utilice el convenio para canalizar la correspondiente subvención, mediante la inclusión en este de una cláusula de adhesión al presente código.

- En los procedimientos de concesión directa en los que se utilice la resolución como instrumento de concesión de la subvención, mediante la firma de un compromiso expreso de adhesión al presente código con carácter previo a la emisión de dicha resolución.

De la misma forma, las bases reguladoras de las subvenciones contendrán como anexo el presente código de conducta, para asegurar su conocimiento por los interesados.

Los participantes en procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones públicas y los beneficiarios de estas se comprometen a respetar, además de la normativa vigente en la materia que nos ocupa, las siguientes reglas:

- No efectuarán modificaciones en la ejecución de la actividad subvencionada sin conocimiento ni aprobación expresa del órgano gestor, salvo lo que al respecto permitan y establezcan las bases reguladoras.

- No tratarán de influir en las decisiones de los órganos de evaluación ni de los órganos concedentes de ayudas y subvenciones, ni ejercerán ningún tipo de presión sobre ellos, directa o indirectamente, respetando en todo momento su actitud de neutralidad en el proceso.

- Se abstendrán de ofrecer regalos, dádivas, ofrecimientos o promesas a los altos cargos o al personal interviniente en cualquier fase del procedimiento de planificación, concesión, gestión, fiscalización y control de ayudas y subvenciones públicas.

- Se abstendrán de influir en el régimen de prelación de pagos.

- Se cuidará de que los fondos recibidos se inviertan de forma eficiente en la ejecución del proyecto o actividad subvencionada, evitando su despilfarro y optimizando su uso.

- Cumplirán con los principios, las normas y los cánones éticos propios de las tareas, los oficios y/o las profesiones correspondientes a las actividades objeto de subvención, actuando en todo momento con imparcialidad, de buena fe y con arreglo al código deontológico de su profesión o gremio.

- No falsearán, en ningún caso, los datos, la información o la documentación facilitada a la Administración Regional en los procedimientos de gestión, control o fiscalización de ayudas y subvenciones públicas, garantizando, en todo momento, la aportación de información veraz, completa, relevante y actualizada.

- No obstaculizarán las actuaciones de comprobación que se efectúen por los órganos competentes, mostrando en todo momento una actitud plenamente colaboradora.

- Los beneficiarios se responsabilizarán de que los subcontratistas con los que concierten la ejecución total o parcial de la actividad subvencionada, cuando ello esté permitido, se sujeten a los mismos principios y reglas de conductas enumerados en el presente código, debiendo informarles de su contenido.

- Comunicarán inmediatamente al órgano competente las posibles situaciones de conflicto de intereses que puedan darse en altos cargos, directivos o empleados públicos de la Administración Pública Regional intervinientes en procedimientos de concesión, control o reintegro de subvenciones, y evitarán exponerlos a situaciones que puedan generar tales conflictos.

- Los beneficiarios respetarán el carácter confidencial de la información a la que tengan acceso con ocasión de la ejecución de las actividades o proyectos subvencionados, respecto de la que guardarán secreto profesional, y no utilizarán dicha información confidencial para obtener, directa o indirectamente, una ventaja o beneficio de cualquier tipo en interés propio ni en el de terceras personas.

Fecha y firma del representante legal del organismo solicitante.

Anexo VIII**ÁREAS PRIORITARIAS IDENTIFICADAS DEL PROGRAMA HORIZONTE
EUROPA Y ÁREAS REGIONALES (ESTRATEGIA RIS4MUR)**

Las solicitudes de ayuda deberán adscribirse bien a áreas prioritarias del Programa Horizonte Europa (pilar 2), bien a prioridades regionales descritas en la Estrategia RIS4Mur. En el caso de cofinanciación por el FSE+, para las contrataciones de las modalidades A y B, se realizarán por un mínimo 60% en las áreas prioritarias identificadas en el siguiente punto 1 y un mínimo de un 20% adicional en el siguiente punto 2.

1. Áreas prioritarias del Programa Horizonte Europa.

Seguidamente se detallan las áreas prioritarias del pilar 2 "Desafíos Globales y Competitividad Industrial Europea" <https://www.horizonteeuropa.es/pilar-2>

- Salud
- Cultura, creatividad y sociedad inclusiva
- Seguridad civil para la sociedad
- Mundo digital, industria y espacio
- Clima, energía y movilidad
- Alimentación, bioeconomía, recursos naturales, agricultura y medio ambiente

2. Áreas estratégicas RIS4 Región de Murcia:

Seguidamente se detallan las prioridades de especialización inteligente de la Región de Murcia, cuyo detalle figura en: <https://www.ris4regiondemurcia.es/wp-content/uploads/2022/12/ESTRATEGIA-RIS4.pdf> (páginas 45 a 49 del pdf):

- Agua
- Medio ambiente
- Logística y transporte
- Marino y marítimo
- Energía
- Química
- Turismo
- Hábitat
- Salud
- Calzado y Moda
- Tecnologías facilitadoras y disruptivas, TIC y otras

Anexo IX**MODELO DE INCIDENCIAS LABORALES**

Notificación de baja del trabajador	
DNI del trabajador:	
Nombre y apellidos del trabajador:	
Modalidad (A, B, C) según figura en el artículo 5:	
Puesto de trabajo que queda vacante:	
Entidad contratante:	
Número de expediente de la subvención:	
Fecha de inicio y fin del contrato:	
Razón de la finalización del contrato:	

En caso de solicitarse sustitución de la baja, deberá cumplimentarse la siguiente tabla y adjuntar la documentación requerida:

Solicitud de alta del nuevo trabajador	
DNI del trabajador:	
Nombre y apellidos del trabajador:	
Fecha de inicio del contrato:	
Adjúntese a la presente solicitud: 1. Copia del DNI del nuevo contratado solicitado 2. Copia de la acreditación oficial de la titulación del nuevo contratado solicitado 3. Justificante de estar inscrito como demandante de empleo en el Servicio de Empleo y Formación de la Comunidad Autónoma de residencia del contratado al menos el día anterior al inicio del contrato o informe de vida laboral actualizado del nuevo contratado solicitado. 4. En caso de doctores, tecnólogos y gestores de I+D+i, acreditación emitida por el organismo solicitante de la condición de novel, en la que se indicará que el personal a contratar no ha desempeñado en el centro de destino las mismas funciones que desarrollará tras su contratación con cargo a la presente Orden.	

Fecha y firma del representante legal de la entidad contratante.

Anexo X

DATOS A EFECTOS DE SEGUIMIENTO DEL FONDO SOCIAL EUROPEO PLUS

Las entidades beneficiarias deberán remitir a la Fundación Séneca en los plazos que ésta establezca, los datos que les sea requerida para dar cumplimiento al seguimiento del Fondo Social Europeo Plus, que se encuentran recogidos en el siguiente enlace:

<https://fseneca.es/seneca/doc/download/ANEXO-RECOGIDA-DATOS-PARTICIPANTES.docx>

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

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

4307 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia R-1118/2026 de 2 de septiembre, por la que se modifica la Resolución (R-1081/2026) de 13 de agosto, en la que se declaran aprobadas las listas de personas admitidas y excluidas de las pruebas selectivas para la provisión de cuatro plazas de la Escala de Diplomados Técnicos: Especialidad Gestión de la Investigación de esta Universidad.

Advertida errata en la Resolución de este Rectorado (R-1081/2026) de 13 de agosto (BORM de 29-8-2026), por la que se declaran aprobadas las listas de personas admitidas y excluidas y se anuncia la fecha de celebración del primer ejercicio de las pruebas selectivas convocadas por Resolución (R-864/2026) de 29 de junio (BORM. 3-7-2026), para la provisión de cuatro plazas de la Escala de Diplomados Técnicos: Especialidad Gestión de la Investigación de la Universidad de Murcia, en relación con el sistema selectivo aplicable, de conformidad con el artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, procede su corrección.

En consecuencia, se modifica parcialmente el primer párrafo de la citada resolución de la siguiente forma:

Donde dice:

“mediante el sistema de concurso-oposición”

Debe decir:

“mediante el sistema de oposición por turno libre”

Murcia, 2 de septiembre de 2026.—El Rector, P.D.F., R-648/2026 de 22 de mayo, la Gerente, María José López Andreo.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

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

4308 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia R-1130/2026 de 4 de septiembre, por la que se declaran aprobadas las listas de personas admitidas y excluidas y se anuncia la fecha de celebración del ejercicio de las pruebas selectivas para la provisión de tres plazas de la Escala de Técnicos Especialistas: Especialidad Laboratorios de Biología de esta Universidad.

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes para tomar parte en las pruebas selectivas convocadas por Resolución de este Rectorado (R-1392/2025) de 4 de noviembre ("Boletín Oficial de la Región de Murcia" de 7 de noviembre de 2025), modificada por Resolución (R-931/2026) de 7 de julio ("Boletín Oficial de la Región de Murcia" de 11 de julio de 2025) para la provisión de tres plazas de la Escala de Técnicos Especialistas: Especialidad Laboratorios de Biología de la Universidad de Murcia, mediante el sistema de concurso-oposición, vacantes en la plantilla de personal funcionario de la Universidad de Murcia y de conformidad con lo establecido en la base 4.1 de la convocatoria

ESTE RECTORADO en uso de las atribuciones que le están conferidas, ha resuelto:

Primero: Declarar aprobadas las listas de personas aspirantes admitidas y excluidas a las citadas pruebas selectivas. Las relaciones de personas admitidas y excluidas estarán publicadas en el Tablón Oficial de la Universidad de Murcia (TOUM) <https://toum.um.es/> y en la aplicación (CONVOCUM) <https://convocum.um.es/>. (apartado Convocum PTGAS). La relación de personas aspirantes admitidas se adjunta como anexo I a esta resolución. No existen personas aspirantes excluidas.

Segundo: Convocar a las personas aspirantes admitidas en llamamiento único, a la celebración del ejercicio de la fase de oposición, para el día 9 de octubre de 2026, a la hora, centros y aulas que para cada grupo de personas se hará público en los lugares indicados en el punto primero. Las personas aspirantes deberán ir provistas del documento nacional de identidad, bolígrafo de tinta azul, lápiz del número dos y goma de borrar.

Tercero: Las personas omitidas por no figurar en las listas de personas aspirantes admitidas o excluidas, dispondrán de un plazo de cinco días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de esta resolución en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, para subsanar los defectos que hayan motivado la omisión en las relaciones de personas admitidas o excluidas. Las subsanaciones se realizarán según lo indicado en la base 4.2. de la convocatoria.

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

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

Murcia, 3 de septiembre de 2026.—El Rector, P.D.F., R-648/2026 de 22 de mayo, la Gerente, María José López Andreo.

Anexo I**Relación de personas admitidas a las pruebas selectivas de ingreso
Escala de Técnicos Especialistas: Especialidad Laboratorios de Biología****R-1392/2025 de 4 de noviembre.**

N.º	D.N.I.	Apellidos y Nombre	Observaciones
1	***6575*	ABELLAN CARRILLO, PEDRO	
2	***0835*	ABRISQUETA GONZALEZ, MARTA	
3	***4062*	AGUERA LOPEZ, EDUARDO	
4	***0910*	ALBALADEJO SAURA, JOSE MANUEL	
5	***7075*	ALBOLAFIO DELTELL, SOFIA	
6	***3915*	ALCARAZ JIMENEZ, MARTA	
7	***6187*	ALCARAZ MANZANERA, MIGUEL	
8	***7210*	ALMONTE GARCIA, LISA FRANCISCA	
9	***4762*	ALVAREZ MARTINEZ, JOSE MARIA	
10	***7172*	AMANTE GREGORIO, ANA MARIA	
11	***1385*	ANDREO MARI, FRANCISCA BELEN	
12	***5468*	ANGOSTO ANGOSTO, FRANCISCO	
13	***5224*	ARENAS JIMENEZ, FRANCISCO	
14	***9449*	ARENSE PARRA, PAULA	
15	***5622*	ARQUES CONTRERAS, MARIA CONSOLACION	
16	***6057*	BELLIDO ALCOLEA, NAOMI	
17	***2105*	BELTRAN RIQUELME, DAVID	
18	***9818*	BERNABE GARCIA, MANUEL	
19	***5138*	BERNAL BERNAL, DIEGO	
20	***6229*	BERNALDO DE QUIROS PEREZ, CRISTINA ECHEYDE	
21	***9919*	BOTIA LOPEZ, LORENA	
22	***6728*	BUENO ARAYA, CECILIA LORENA	
23	***2186*	BUENO LOPEZ, CARLOS ALFONSO	
24	***1990*	CABALLERO SANCHEZ, Mª CRUZ	
25	***3296*	CAMPOS LLAMAS, DAVID	
26	***5883*	CAMPUZANO CANOVAS, MARIA DEL ROCIO	
27	***6241*	CANCA PEDRAZA, MARIA DEL CARMEN	
28	***5512*	CANOVAS MARQUEZ, JOSE TOMAS	
29	***2712*	CARRERA VARGAS, FERNANDA ABIGAIL	
30	***1047*	CHAPELA LORENZO, ISABEL	
31	***2630*	CORRAL SAN MIGUEL, RUBEN	
32	***4167*	CUBEROS LOPEZ, ANGELA	
33	***9264*	DE ALBA COSTA, GONZALO	
34	***7230*	DE MOYA RUIZ, ALEJANDRO	
35	***2872*	DE PASCUAL MONREAL, CLARA	
36	***5688*	DEL CAMPO UITZ, IGNACIO	
37	***4753*	ESCAMEZ SANCHEZ, LAURA	
38	***1108*	FAZ SAURA, FERNANDO	
39	***4264*	FERNANDEZ LAGARES, JOSE ANTONIO	
40	***3296*	FERNANDEZ LOPEZ, MARIA ANGELES	
41	***3335*	FERNANDEZ-CORREDOR GARCIA, BEATRIZ	
42	***5518*	FERRANDO HERNANDEZ, BELEN OLGA	
43	***9918*	FERRER GARCIA, SUSANA	
44	***9110*	FIGUEROLA HERVAS, CRISTINA	
45	***1270*	FUENTES CUSTODIO, MARINA	
46	***6892*	FUENTES MARTINEZ, INMACULADA	
47	***4672*	FULLEDA AMOROS, EDER	
48	***4665*	FULLEDA AMOROS, JORGE	
49	***0925*	GALLEGO ANGOSTO, LUCIA	
50	***7070*	GARCIA CARRASCO, FATIMA	
51	***0753*	GARCIA DE ALARCON BURLO, ISABEL MARIA	
52	***0307*	GARCIA GALLEGO, ALICIA	
53	***4735*	GARCIA HERNANDEZ, MARTA	
54	***2816*	GARCIA HERNANDEZ, ROSARIO	



N.º	D.N.I.	Apellidos y Nombre	Observaciones
55	***4732*	GARCIA MARTINEZ, PABLO	
56	***3576*	GARCIA MARTINEZ, PABLO	
57	***7998*	GARCIA MORENO, DIANA	
58	***8658*	GARCIA RAMOS, ANA	
59	***8907*	GARCIA REINA, ANDRES	
60	***3084*	GARCIA ROMERA, JOSE MANUEL	
61	***3461*	GARCIA SANCHEZ, MARTA	
62	***8267*	GARCIA VIDAL, AGUEDA	
63	***2412*	GARRIDO CANDEL, MARTA	
64	***8468*	GIL ORTUÑO, CRISTINA	
65	***1080*	GIMENEZ BERBEL, ISABEL	
66	***4007*	GOMEZ ABELLAN, JOAQUIN	
67	***6523*	GOMEZ MANUEL, ANA MARIA	
68	***0023*	GOMEZ PASCUAL, PAULA	
69	***1660*	GOMEZ PORTILLO, LUCIA	
70	***6885*	GOMEZ RODRIGUEZ, INMACULADA	
71	***7125*	GONZALEZ ADARVE, CARLOS	
72	***9833*	GONZALEZ RODRIGUEZ, JORGE	
73	***4268*	GONZALEZ ROMERO, PEDRO	
74	***0449*	GORDO MUÑOZ, ANA BELEN	
75	***1806*	GRAU SAEZ, PEDRO	
76	***3782*	GUERRERO SERRANO, PATRICIA	
77	***4097*	GUILLAMON GUILLAMON, JESUS	
78	***0978*	HERNANDEZ CORBALAN, VICTORIA	
79	***5355*	HERNANDEZ GARCIA, SAMANTA	
80	***3488*	HERNANDEZ PEREZ, CARMEN	
81	***6225*	HERNANDEZ QUEVEDO, FRANCISCO	
82	***5220*	HERRERA FERNANDEZ, CRISTINA	
83	***4695*	HERRERA SANCHEZ, ANA	
84	***1035*	JIMENEZ MENESES, PILAR	
85	***1281*	JUAREZ RUIZ, MARIA DOLORES	
86	***2684*	LINARES PAGAN, VICTOR	
87	***6696*	LINARES PEREZ, CARLOS	
88	***3015*	LODEIRO LOPEZ, DAVID	
89	***0832*	LOPEZ BARQUERO, EVA MARIA	
90	***0049*	LOPEZ CARREÑO, LAURA	
91	***7390*	LOPEZ EGEA, JOSE	
92	***2180*	LOPEZ ESCLAPEZ, RAQUEL	
93	***4826*	LOPEZ NEYRA, MARIA	
94	***9392*	LOPEZ RUIZ, CRISTINA	
95	***7394*	MARIN MONDEJAR, MARIA JOSE	
96	***4746*	MARTINEZ BALSALOBRE, ELENA	
97	***2584*	MARTINEZ CANOVAS, JOSE MARIA	
98	***2034*	MARTINEZ CONESA, MARINA	
99	***3019*	MARTINEZ ESPINOSA, JOAQUIN	
100	***1624*	MARTINEZ ESQUIVA, EDUVINA	
101	***9818*	MARTINEZ HERNANDEZ, LAURA	
102	***1430*	MARTINEZ MARTINEZ, CARMEN BELEN	
103	***1595*	MARTINEZ MARTINEZ, LUCIA BELEN	
104	***7487*	MARTINEZ MARTINEZ, SUSANA	
105	***1372*	MARTINEZ MELGAREJO, MARINA	
106	***4781*	MARTINEZ NAVARRO, IRENE	
107	***5794*	MARTINEZ PEREZ, ESPERANZA	
108	***1306*	MARTINEZ PEREZ, INMACULADA CONCEPCION	
109	***6029*	MARTINEZ POMARES, FELIPE URBANO	
110	***2429*	MARTINEZ RONDAN, FRANCISCO JOSE	
111	***6684*	MARTINEZ ROSA, PAOLA MARIA	
112	***5728*	MARTINEZ SEGURA, RUBEN	
113	***5840*	MARTINEZ TOMAS, REBECA	
114	***0136*	MATAS QUINTANILLA, MARTA	



N.º	D.N.I.	Apellidos y Nombre	Observaciones
115	***6876*	MENDEZ VIDAL, JOSE MANUEL	
116	***9596*	MENDOZA MORENO, CARMEN	
117	***7717*	MILA OTERO, MARIA SONIA	
118	***7426*	MIÑANO MORENO, SILVIA	
119	***9536*	MOMPEAN DE LA ROSA, MCARMEN	
120	***8374*	MONEDERO MAIQUEZ, MIGUEL ANGEL	
121	***7389*	MORALES ROMAN, ROSA MARIA	
122	***0815*	MORENO GARCIA, PABLO	
123	***4418*	MULA SANCHEZ, MARIA	
124	***9503*	MUÑOZ IZQUIERDO, SERGIO	
125	***6551*	NAVARRO DIAZ, MARIA EUGENIA	
126	***8007*	NAVARRO MARTIN, JOSE MANUEL	
127	***5143*	NAVARRO ORCAJADA, SILVIA	
128	***9980*	NAVARRO RAMIREZ, VERONICA	
129	***8174*	NICOLAS ROCAMORA, MARIA ELISA	
130	***9394*	NIETO BERRUEZO, ENCARNACION	
131	***3634*	NOGUERA SOLER, MARIA LUCIA	
132	***6957*	ORENES MARTINEZ, MARIANO	
133	***9628*	ORENES RODRIGUEZ - RABADAN, MARIA	
134	***9036*	ORTEGA LOPEZ, VIRGINIA	
135	***0806*	ORTIN AVILES, JUANA MARIA	
136	***2972*	OTALORA PEREZ, CRISTINA	
137	***1591*	OTON ALONSO, MARIA DOLORES	
138	***0619*	PACO VIVES, ANA MARIA	
139	***2655*	PADILLA MOYA, ELENA	
140	***6872*	PALLARES MORENO, FRANCISCO JOSE	
141	***6390*	PARDO SANCHEZ, JOSE	
142	***9871*	PAREDES JIMENEZ, ANDRES	
143	***0994*	PARRA MIRANDA, NOELIA DEL PILAR	
144	***2792*	PASTOR ALARCON, RAUL	
145	***7264*	PEREZ ANDRES, ADRIAN	
146	***1700*	PEREZ BENEDICTO, SARA MARIA	
147	***0615*	PEREZ DUQUE, RAQUEL	
148	***8341*	PEREZ FRANCO, MARIA VICTORIA	
149	***6367*	PEREZ GONZALEZ-DAIMIEL, JORGE	
150	***1797*	PEREZ MARTINEZ, CRISTINA	
151	***0651*	PEREZ NOGUERA, MARIA DEL CARMEN	
152	***6697*	PEREZ SANCHEZ, MARIA DOLORES	
153	***4046*	PINO CARVAJAL, LESLEY PENELOPE	
154	***1316*	PIÑERA MORCILLO, IRENE	
155	***0952*	PLAZA ESTEBAN, CRISTINA	
156	***3631*	QUILES RICO, VICTORIA	
157	***6617*	RAMBO TERAN, NAYIB ALOISIO	
158	***8561*	RIQUELME ROCAMORA, MARIA GEMA	
159	***9835*	RISUEÑO IRANZO, JOSE	
160	***9816*	RODRIGUEZ RIQUELME, JOSE ANTONIO	
161	***1614*	ROMERO ANIORTE, MANUEL JOSE	
162	***1474*	ROS CARAVACA, VANESSA	
163	***4919*	ROS MORENO, PIEDAD	
164	***1668*	ROSA FERNANDEZ, CONCEPCION	
165	***1633*	ROSAURO ROMERO, CARMEN JOSEFA	
166	***6399*	ROSAURO ROMERO, MARIA DE LA LUZ	
167	***2787*	ROYUELA LORENZO, ANASTASIA	
168	***3878*	RUBIO CABALLERO, MARIA ESPERANZA	
169	***6413*	RUBIO VINADER, LAURA MARIA	
170	***2150*	RUIZ PALAO, CATALINA	
171	***7054*	RUZAFÁ GUIRAO, CRISTINA	
172	***0673*	SALAZAR MONTEAGUDO, ANA	
173	***4408*	SANCHEZ DOMINGO, OBDULIA	
174	***5873*	SANCHEZ GARCIA, DIEGO	



N.º	D.N.I.	Apellidos y Nombre	Observaciones
175	***5161*	SANCHEZ GUILLEN, MARIA LUISA	
176	***5461*	SANCHEZ LORENTE, ELENA ROCIO	
177	***2435*	SANCHEZ MARTINEZ, LUIS MANUEL	
178	***5736*	SANCHEZ MORENO, ADOLFO	
179	***1294*	SANCHEZ RODRIGUEZ, KEVIN	
180	***2732*	SANCHEZ SILES, MARIA ISABEL	
181	***3960*	SAPENA PASCUAL, PATRICIA	
182	***3509*	SEMPERE GARCIA, ALEJANDRO	
183	***9496*	SERRANO GARCIA, MARIA DE LOS ANGELES	
184	***4555*	SIMO MORANT, VICENT	
185	***7889*	SIMON CABRERA, MIGUEL	
186	***8569*	SIMON GAGO, EVA	
187	***5797*	SOLANO CONESA, JULIA	
188	***1555*	TAPIA MORAGON, ANTONIO	
189	***4713*	TERAN ERREYES, MARIA BELEN	
190	***3597*	TITOS ARAMBURO, MARIA DEL ROCIO	
191	***5345*	TORTOSA SANCHEZ, BELEN	
192	***3811*	TOVAR PARRA, ROCIO	
193	***8163*	TRABALON BONILLO, AGUEDA	
194	***0708*	URBAN VILLALON, ALICIA	
195	***2234*	VALDEARCOS SEGURA, CRISTINA MATEA	
196	***5462*	VALERO CEREZO, CLAUDIA	
197	***6081*	VALLE BAREA, FATIMA	
198	***6523*	VALVERDE PEREZ, MARIA DEL CARMEN	
199	***3681*	VERDU CEBRIAN, NATALIA	
200	***1561*	VICENT SERRANO, AITANA	
201	***5469*	VILLA ORTEGA, CARMEN	
202	***5720*	VILLALBA REBOLO, SARA	

Anexo II

Tribunal Calificador

Escala de Técnicos Especialistas: Especialidad Laboratorios de Biología

R-1392/2025 de 4 de noviembre.

PRESIDENTE Titular: D. Roque José Ortiz González, funcionario de la Universidad de Murcia, por delegación del Rector.

PRESIDENTA Suplente: D.^a Sonia Muñoz Gascón, funcionaria de la Universidad de Murcia, por delegación del Rector.

SECRETARIA Titular: D.^a Delia Bautista Cerezo, funcionaria de la Universidad de Murcia.

SECRETARIA Suplente: D.^a María Teresa Coronado Parra, funcionaria de la Universidad de Murcia.

VOCAL 1.º Titular: D.^a Almudena Gutiérrez Abbad, funcionaria de la Universidad de Murcia, designada por el Rector.

VOCAL 1.º Suplente: D. César Flores Flores, funcionario de la Universidad de Murcia, designado por el Rector.

VOCAL 2.º Titular: D. José Muñoz Ramos, funcionario de la Universidad de Murcia, designado por el Rector.

VOCAL 2.º Suplente: D.^a Juana María García Reverte, funcionaria de la Universidad de Murcia, designada por el Rector.

VOCAL 3.º Titular: D. Santiago Alberto Díaz Moratinos, funcionario de la Universidad de Murcia.

VOCAL 3.º Suplente: D. Francisco Gabriel Marín López, funcionario de la Universidad de Murcia.

VOCAL 4.º Titular: D.^a Verónica Hernandis Belenguer, funcionaria de la Universidad de Murcia.

VOCAL 4.º Suplente: D.^a María Ángeles Caravaca Sánchez, funcionaria de la Universidad de Murcia.

VOCAL 5.º Titular: D. Francisco José Garro Sánchez, funcionario de la Universidad de Murcia, designado por sorteo.

VOCAL 5.º Suplente: D. José Antonio Madrid Cuevas, funcionario de la Universidad de Murcia, designado por sorteo.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

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

4309 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia R-1131/2026 de 4 de septiembre, por la que se declaran aprobadas las listas de personas aspirantes admitidas y excluidas y se anuncia la fecha y lugar de celebración del ejercicio de las pruebas selectivas para la provisión de una plaza de la Escala de Técnicos Especialistas: Especialidad Laboratorios de Disección de esta Universidad.

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes para tomar parte en las pruebas selectivas convocadas por Resolución (R-1642/2025) de 11 de diciembre ("Boletín Oficial de la Región de Murcia" de 18 de diciembre), modificada por Resolución (R-929/2026) de 7 de julio ("Boletín Oficial de la Región de Murcia" de 11 de julio), para la provisión de una plaza de la Escala de Técnicos Especialistas: Especialidad Laboratorios de Disección de la Universidad de Murcia, mediante el sistema de concurso oposición, vacante en la plantilla de personal funcionario de la Universidad de Murcia y de conformidad con lo establecido en la base 4.1 de la convocatoria,

ESTE RECTORADO, en uso de las atribuciones que le están conferidas, ha resuelto:

Primero: Declarar aprobadas las listas de personas aspirantes admitidas y excluidas a las citadas pruebas selectivas. Las relaciones de personas aspirantes admitidas y excluidas, estarán publicadas en el Tablón Oficial de la Universidad de Murcia (TOUM) <https://toum.um.es/> y en la aplicación (CONVOCUM) <https://convocum.um.es/>. (apartado Convocum PTGAS). La relación de personas aspirantes admitidas se adjunta como anexo I a esta resolución. No existen personas aspirantes excluidas.

Segundo: Convocar a las personas aspirantes admitidas en llamamiento único a la celebración del ejercicio de la fase de oposición, para el día 14 de octubre de 2026, a la hora, centros y aulas que para cada grupo de aspirantes se hará público en los lugares indicados en el punto primero. Los opositores deberán ir provistos del documento nacional de identidad, bolígrafo de tinta azul, lápiz del número dos y goma de borrar.

Tercero: Las personas aspirantes omitidas por no figurar en las listas de personas admitidas o excluidas, dispondrán de un plazo de cinco días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de esta resolución en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, para subsanar los defectos que hayan motivado la omisión en las relaciones de personas aspirantes admitidas y excluidas. Las subsanaciones se realizarán en la forma prevista en la base 4.2. de la convocatoria.

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

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

Murcia, 3 de septiembre de 2026.—El Rector, P.D.F., R-648/2026 de 22 de mayo, la Gerente, María José López Andreo.

ANEXO I**RELACIÓN DE PERSONAS ADMITIDAS A LAS PRUEBAS SELECTIVAS
ESCALA DE TÉCNICOS ESPECIALISTAS: ESPECIALIDAD LABORATORIOS DE
DISECCIÓN.****R-1642/2025 de 11 de diciembre.**

Nº	D.N.I.	Apellidos y Nombre	Observaciones
1	***3275*	ALEDO CARRASCO, AGUSTINA	
2	***2098*	BALLESTA SERRANO, M ^a ANGELES	
3	***9766*	BALLESTER RUIZ, EVA PATRICIA	
4	***5158*	BERNAL LOPEZ, TIZIANO MANUEL	
5	***3325*	CALVO MONERA, CARMEN	
6	***5477*	CORDOBA MONTOYA, LIDIA MARIA	
7	***5688*	DEL CAMPO UITZ, IGNACIO	
8	***5537*	FERNANDEZ SILVENTE, MARIA TERESA	
9	***9918*	FERRER GARCIA, SUSANA	
10	***1710*	FRUCTUOSO SANCHEZ, NAYARA	
11	***4732*	GARCIA MARTINEZ, PABLO	
12	***0449*	GORDO MUÑOZ, ANA BELEN	
13	***1746*	GUZMAN LAORDEN, LAURA	
14	***3015*	LODEIRO LOPEZ, DAVID	
15	***0832*	LOPEZ BARQUERO, EVA MARIA	
16	***2034*	MARTINEZ CONESA, MARINA	
17	***1430*	MARTINEZ MARTINEZ, CARMEN BELEN	
18	***9815*	MELGAREJO LOPEZ, MARIA DE LOS ANGELES	
19	***7380*	MERCADO JUSTINIANO, SARAH SUSANA	
20	***7717*	MILA OTERO, MARIA SONIA	
21	***5588*	MIRALLES CARDO, LLUC	
22	***4216*	MORALES SERRANO, AINHOA	
23	***0815*	MORENO GARCIA, PABLO	
24	***0289*	NICOLAS DE LAMO, MARIA ANGELES	
25	***4365*	OLMOS GALLARDO, AMANDA	
26	***9871*	PAREDES JIMENEZ, ANDRES	
27	***8341*	PEREZ FRANCO, MARIA VICTORIA	
28	***2168*	RIQUELME MORENO, DANIEL	
29	***9835*	RISUEÑO IRANZO, JOSE	



Nº	D.N.I.	Apellidos y Nombre	Observaciones
30	***1260*	RODENAS GARCIA, MONICA	
31	***9816*	RODRIGUEZ RIQUELME, JOSE ANTONIO	
32	***5430*	RODRIGUEZ ROMERO, CARMEN MARIA	
33	***2924*	ROJO GARCIA, OLGA	
34	***7043*	SANCHEZ MURCIA, RAUL	
35	***8679*	SOLANO RODRIGUEZ, MARIA JOSE	
36	***1555*	TAPIA MORAGON, ANTONIO	
37	***2096*	VERDU SERRANO, MARIA ELENA	

ANEXO II

Tribunal Calificador

ESCALA DE TÉCNICOS ESPECIALISTAS: ESPECIALIDAD LABORATORIOS DE DISECCIÓN.

R-1642/2025 de 11 de diciembre.

PRESIDENTE Titular: D. Roque José Ortiz González, funcionario de la Universidad de Murcia, por delegación del Rector.

PRESIDENTA Suplente: D^a. María Sánchez-Merenciano Juárez, funcionaria de la Universidad de Murcia, por delegación del Rector.

SECRETARIA Titular: D^a. Delia Bautista Cerezo, funcionaria de la Universidad de Murcia.

SECRETARIO Suplente: D. Raúl Ángel Orenes Martínez, funcionario de la Universidad de Murcia.

VOCAL 1º Titular: D^a. María Dolores Alcázar Fernández, funcionaria de la Universidad de Murcia, designada por el Rector.

VOCAL 1º Suplente: D^a. María del Pilar González Párraga, funcionaria de la Universidad de Murcia, designada por el Rector.

VOCAL 2º Titular: D^a. Carmen Lagares Martínez, funcionaria de la Universidad de Murcia, designada por el Rector.

VOCAL 2º Suplente: D. Francisco Salazar Martínez, funcionario de la Universidad de Murcia, designado por el Rector.

VOCAL 3º Titular: D. José Manuel Bernal Garro, funcionario de la Universidad de Murcia.

VOCAL 3º Suplente: D. Pedro Francisco Ortiz González, funcionario de la Universidad de Murcia.

VOCAL 4º Titular: D^a. María Isabel Corbalán González, funcionaria de la Universidad de Murcia.

VOCAL 4º Suplente: D^a. Ana María Nicolás López, funcionaria de la Universidad de Murcia.

VOCAL 5º Titular: D^a. María Fuensanta Blanco Belmonte, funcionaria de la Universidad de Murcia, designada por sorteo.

VOCAL 5º Suplente: D. Enrique López Nicolás, funcionario de la Universidad de Murcia, designado por sorteo.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

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

4310 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia R-1132/2026 de 4 de septiembre, por la que se declaran aprobadas las listas de personas aspirantes admitidas y excluidas y se anuncia la fecha y lugar de celebración del ejercicio de las pruebas selectivas para la provisión de dos plazas de la Escala de Técnicos Especialistas: Especialidad Laboratorios de Patología Clínica Veterinaria de esta Universidad.

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes para tomar parte en las pruebas selectivas convocadas por Resolución (R-1652/2025) de 12 de diciembre ("Boletín Oficial de la Región de Murcia" de 19 de diciembre), modificado por Resolución (R-933/2026) de 7 de julio ("Boletín Oficial de la Región de Murcia" de 11 de julio), para la provisión de dos plazas de la Escala de Técnicos Especialistas: Especialidad Laboratorios de Patología Clínica Veterinaria de la Universidad de Murcia, mediante el sistema de concurso oposición, vacantes en la plantilla de personal funcionario de la Universidad de Murcia y de conformidad con lo establecido en la base 4.1 de la convocatoria

ESTE RECTORADO en uso de las atribuciones que le están conferidas, ha resuelto:

Primero: Declarar aprobadas las listas de personas aspirantes admitidas y excluidas a las citadas pruebas selectivas. La relación de personas aspirantes admitidas y excluidas, además de en el anexo adjunto a esta resolución, están publicadas en el Tablón Oficial de la Universidad de Murcia (TOUM) <https://toum.um.es/> y en la aplicación (CONVOCUM) <https://convocum.um.es/>. (apartado Convocum PTGAS).

Segundo: Convocar a las personas aspirantes admitidas en llamamiento único a la celebración del ejercicio de la fase de oposición, para el día 8 de octubre de 2026, a la hora, centros y aulas que para cada grupo de aspirantes se hará público en los lugares indicados en el punto primero. Los opositores deberán ir provistos del documento nacional de identidad, bolígrafo de tinta azul, lápiz del número dos y goma de borrar.

Tercero: Las personas aspirantes excluidas u omitidas, dispondrán de un plazo de cinco días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de esta resolución, para subsanar los defectos que hayan motivado la exclusión u omisión en las relaciones de personas aspirantes admitidos y excluidos. Las subsanaciones se realizarán en la forma prevista en la base 4.2. de la convocatoria.

Las personas aspirantes que dentro del plazo señalado no subsanen la exclusión o aleguen la omisión, justificando su derecho a ser incluidas en la relación de admitidos o excluidos, serán definitivamente excluidos de la



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

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

Murcia, 3 de septiembre de 2026.—El Rector, P.D.F., R-648/2026 de 22 de mayo, la Gerente, María José López Andreo.

ANEXO I**RELACIÓN DE PERSONAS ADMITIDAS A LAS PRUEBAS SELECTIVAS
ESCALA DE TÉCNICOS ESPECIALISTAS: ESPECIALIDAD LABORATORIOS
DE PATOLOGÍA CLÍNICA VETERINARIA****R-1652/2025 de 12 de diciembre**

N.º	D.N.I.	Apellidos y Nombre	Observaciones
1	***0835*	ABRISQUETA GONZALEZ, MARTA	
2	***3915*	ALCARAZ JIMENEZ, MARTA	
3	***9449*	ARENSE PARRA, PAULA	
4	***5622*	ARQUES CONTRERAS, MARIA CONSOLACION	
5	***5138*	BERNAL BERNAL, DIEGO	
6	***9520*	BERNAL GARRO, CARMEN MARIA	
7	***9919*	BOTIA LOPEZ, LORENA	
8	***3296*	CAMPOS LLAMAS, DAVID	
9	***2712*	CARRERA VARGAS, FERNANDA ABIGAIL	
10	***9264*	DE ALBA COSTA, GONZALO	
11	***2872*	DE PASCUAL MONREAL, CLARA	
12	***1735*	EGIDO CAMPOY, MARIA DEL ROCIO	
13	***2396*	FERNANDEZ MARTINEZ, CRISTINA	
14	***5537*	FERNANDEZ SILVENTE, MARIA TERESA	
15	***5518*	FERRANDO HERNANDEZ, BELEN OLGA	
16	***9918*	FERRER GARCIA, SUSANA	
17	***7070*	GARCIA CARRASCO, FATIMA	
18	***6523*	GOMEZ MANUEL, ANA MARIA	
19	***1660*	GOMEZ PORTILLO, LUCIA	
20	***0449*	GORDO MUÑOZ, ANA BELEN	
21	***0978*	HERNANDEZ CORBALAN, VICTORIA	
22	***4339*	JIMENEZ ALFARO, YOLANDA	
23	***4826*	LOPEZ NEYRA, MARIA	
24	***2584*	MARTINEZ CANOVAS, JOSE MARIA	
25	***1624*	MARTINEZ ESQUIVA, EDUVINA	
26	***1430*	MARTINEZ MARTINEZ, CARMEN BELEN	
27	***1595*	MARTINEZ MARTINEZ, LUCIA BELEN	
28	***5794*	MARTINEZ PEREZ, ESPERANZA	
29	***0136*	MATAS QUINTANILLA, MARTA	
30	***7717*	MILA OTERO, MARIA SONIA	
31	***8374*	MONEDERO MAIQUEZ, MIGUEL ANGEL	
32	***6551*	NAVARRO DIAZ, MARIA EUGENIA	
33	***8007*	NAVARRO MARTIN, JOSE MANUEL	
34	***9980*	NAVARRO RAMIREZ, VERONICA	
35	***9394*	NIETO BERRUEZO, ENCARNACION	
36	***9036*	ORTEGA LOPEZ, VIRGINIA	
37	***5719*	OUJADA GUILLEN, ADRIAN	
38	***9871*	PAREDES JIMENEZ, ANDRES	
39	***4785*	PEDREÑO SANCHEZ, MIGUEL ANGEL	
40	***8341*	PEREZ FRANCO, MARIA VICTORIA	
41	***6367*	PEREZ GONZALEZ-DAIMIEL, JORGE	
42	***6617*	RAMBO TERAN, NAYIB ALOISIO	
43	***8561*	RIQUELME ROCAMORA, MARIA GEMA	
44	***9835*	RISUEÑO IRANZO, JOSE	
45	***2924*	ROJO GARCIA, OLGA	
46	***1614*	ROMERO ANIORTE, MANUEL JOSE	
47	***0960*	ROS NAVARRO, MONICA	
48	***1633*	ROSAURO ROMERO, CARMEN JOSEFA	
49	***6399*	ROSAURO ROMERO, MARIA DE LA LUZ	
50	***0673*	SALAZAR MONTEAGUDO, ANA	
51	***4408*	SANCHEZ DOMINGO, OBDULIA	
52	***7043*	SANCHEZ MURCIA, RAUL	
53	***3509*	SEMPERE GARCIA, ALEJANDRO	



N.º	D.N.I.	Apellidos y Nombre	Observaciones
54	***9496*	SERRANO GARCIA, MARIA DE LOS ANGELES	
55	***2865*	SERRANO MARTINEZ, RAFAEL BENJAMIN	
56	***1555*	TAPIA MORAGON, ANTONIO	
57	***6523*	VALVERDE PEREZ, MARIA DEL CARMEN	
58	***3681*	VERDU CEBRIAN, NATALIA	
59	***2096*	VERDU SERRANO, MARIA ELENA	



RELACIÓN DE PERSONAS EXCLUIDAS A LAS PRUEBAS SELECTIVAS
ESCALA DE TÉCNICOS ESPECIALISTAS: ESPECIALIDAD LABORATORIOS
DE PATOLOGÍA CLÍNICA VETERINARIA
R-1652/2025 de 12 de diciembre

N.º	D.N.I.	Apellidos, Nombre	Causas Exclusión
1	***4173*	MARTINEZ RUIZ, SERGIO	3

Causas de exclusión:

3.- No justificar el abono de las tasas de derechos de examen.

ANEXO II

Tribunal Calificador

ESCALA DE TÉCNICOS ESPECIALISTAS: ESPECIALIDAD LABORATORIOS DE PATOLOGÍA CLÍNICA VETERINARIA

R-1652/2025 de 12 de diciembre

PRESIDENTE Titular: D. Roque José Ortiz González, funcionario de la Universidad de Murcia, por delegación del Rector.

PRESIDENTE Suplente: D. David Martínez Victorio, funcionario de la Universidad de Murcia, por delegación del Rector.

SECRETARIA Titular: D.^a Delia Bautista Cerezo, funcionaria de la Universidad de Murcia.

SECRETARIA Suplente: D.^a María del Mar Ortín Avilés, funcionaria de la Universidad de Murcia.

VOCAL 1.^o Titular: D.^a Carmen Lagares Martínez, funcionaria de la Universidad de Murcia, designada por el Rector.

VOCAL 1.^o Suplente: D. César Flores Flores, funcionario de la Universidad de Murcia, designado por el Rector.

VOCAL 2.^o Titular: D. Alejandro Torrecillas Sánchez, funcionario de la Universidad de Murcia, designado por el Rector.

VOCAL 2.^o Suplente: D. Raúl Ángel Orenes Martínez, funcionario de la Universidad de Murcia, designado por el Rector.

VOCAL 3.^o Titular: D. Luis María Baquero Nicolás, funcionario de la Universidad de Murcia.

VOCAL 3.^o Suplente: D. José Antonio González Franco, funcionario de la Universidad de Murcia.

VOCAL 4.^o Titular: D.^a Susana Ros Lara, funcionaria de la Universidad de Murcia.

VOCAL 4.^o Suplente: D.^a Ana Isabel Asensio Pérez, funcionaria de la Universidad de Murcia.

VOCAL 5.^o Titular: D.^a María del Carmen Hernández Macanás, funcionaria de la Universidad de Murcia, designada por sorteo.

VOCAL 5.^o Suplente: D. Pablo Hernández Melgarejo, funcionario de la Universidad de Murcia, designado por sorteo.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

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

4311 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia R-1133/2026 de 4 de septiembre, por la que se declaran aprobadas las listas de personas aspirantes admitidas y excluidas y se anuncia la fecha y lugar de celebración del primer ejercicio de las pruebas selectivas para la provisión de cuatro plazas de la Escala de Diplomados Técnicos: Especialidad Transferencia de Resultados de la Investigación de esta Universidad.

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes para tomar parte en las pruebas selectivas convocadas por Resolución (R-1506/2025) de 20 de noviembre ("Boletín Oficial de la Región de Murcia" de 25 de noviembre), modificada por Resolución (R-930/2026) de 7 de julio ("Boletín Oficial de la Región de Murcia" de 11 de julio) para la provisión de cuatro plazas de la Escala de Diplomados Técnicos: Especialidad Transferencia de Resultados de la Investigación de la Universidad de Murcia, mediante el sistema de concurso oposición, vacantes en la plantilla de personal funcionario de la Universidad de Murcia y de conformidad con lo establecido en la base 4.1 de la convocatoria,

ESTE RECTORADO, en uso de las atribuciones que le están conferidas, ha resuelto:

Primero: Declarar aprobadas las listas de personas aspirantes admitidas y excluidas a las citadas pruebas selectivas. La relación de personas aspirantes admitidas y excluidas, además de en el anexo adjunto a esta resolución, están publicadas en el Tablón Oficial de la Universidad de Murcia (TOUM) <https://toum.um.es/> y en la aplicación (CONVOCUM) <https://convocum.um.es/>. (apartado Convocum PTGAS). La relación de personas aspirantes admitidas se adjunta como anexo adjunto a esta resolución. No existen personas aspirantes excluidas.

Segundo: Convocar a las personas aspirantes admitidas en llamamiento único a la celebración del primer ejercicio de la fase de oposición, para el día 30 de septiembre de 2026, a la hora, centros y aulas que para cada grupo de aspirantes se hará público en los lugares indicados en el punto primero. Los opositores deberán ir provistos del documento nacional de identidad, bolígrafo de tinta azul, lápiz del número dos y goma de borrar.

Tercero: Las personas aspirantes omitidas por no figurar en las listas de aspirantes admitidas o excluidas, dispondrán de un plazo de cinco días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de esta resolución en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, para subsanar los defectos que hayan motivado la omisión en las relaciones de personas aspirantes admitidas o excluidas. Las subsanaciones se realizarán en la forma prevista en la base 4.2. de la convocatoria.

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

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

Murcia, 3 de septiembre de 2026.—El Rector, P.D.F., R-648/2026 de 22 de mayo, la Gerente, María José López Andreo.

ANEXO I**RELACIÓN DE PERSONAS ADMITIDAS A LAS PRUEBAS SELECTIVAS
ESCALA DE DIPLOMADOS TÉCNICOS: ESPECIALIDAD TRANSFERENCIA DE
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.****R-1506/2025 de 20 de noviembre.**

Nº	D.N.I.	Apellidos y Nombre	Observaciones
1	***3784*	ALONSO ESTEVEZ, BEGOÑA	
2	***8483*	BATAN ROS, CARLOS	
3	***1041*	CARREÑO HERNANDEZ GIL, MARIA HERMINIA	
4	***2058*	CRESPO RODENAS, PABLO	
5	***2905*	DIAZ VICTORIA, LAURA	
6	***4624*	ESPINOSA ALFARO, SOLEDAD	
7	***8369*	ESPINOSA LOPEZ, RAUL	
8	***3308*	FERNANDEZ AVILES, RICARDO	
9	***3335*	FERNANDEZ-CORREDOR GARCIA, BEATRIZ	
10	***1535*	FRANCO MARTINEZ, ANA	
11	***2925*	GARCIA BELCHI, JORGE	
12	***2816*	GARCIA HERNANDEZ, ROSARIO	
13	***3224	GHIREAN, IOANA-FLORINA	
14	***9758*	GIL REINA, ROSA MARIA	
15	***1250*	GONZALEZ-TEJERO MAÑOSO, ANTONIA	
16	***9762*	GONZALEZ-TEJERO MAÑOSO, NICOLAS	
17	***1661*	GUILLEN LEON, MARIA JOSE	
18	***2168	IPPOLITO, FIORENZA	
19	***9043*	JIMENEZ ALMANSA, ANA ISABEL	
20	***5175*	JIMENEZ SANCHEZ, ISMAEL	
21	***7678*	JUAREZ MUÑOZ, MARIA	
22	***3808*	LOPEZ AYLLON, ANA	
23	***7390*	LOPEZ EGEA, VICTORIA	
24	***4897*	LOPEZ REDONDO, PATRICIA	
25	***9691*	MARCO PUIG, JOSE MARIA	
26	***9642*	MARIN TOMAS, ALVARO	
27	***8847*	MARTINEZ FERNANDEZ DELGADO, ADELA	
28	***1827*	MARTINEZ JIMENEZ, RUBEN	
29	***2726*	MARTINEZ ORTEGA, RUBEN	
30	***7921*	MARTINEZ PASTOR, NOELIA	
31	***5840*	MARTINEZ TOMAS, REBECA	



Nº	D.N.I.	Apellidos y Nombre	Observaciones
32	***7940*	MATEO SANCHEZ, ANA	
33	***7605*	MATEOS LOPEZ, MARIA ISABEL	
34	***9815*	MELGAREJO LOPEZ, MARIA DE LOS ANGELES	
35	***9545*	MOÑINO GARCIA, MIRIAM	
36	***9469*	MURGUI GREGORI, ADRIAN	
37	***3234*	OLIVO CORREA, ANGELA ANDREA	
38	***7295*	PABON REALPE, DINA PATRICIA	
39	***2616*	PELLICER GARCIA, CARMEN CELIA	
40	***2265*	PUJANTE MORENO, MARIA PILAR	
41	***9804*	QUEVEDO DIOSES, MARIELA DEL ROSARIO	
42	***2093*	RECHE PARDO, MARINA	
43	***0719*	RENILLA SANTOS, MARIA TERESA	
44	***8729*	RICO GARCIA, ISABEL	
45	***4160*	RODRIGUEZ VALERO, GUILLERMO	
46	***8402*	RUBIO POLO, JOSE MIGUEL	
47	***1225*	SANCHEZ GUILLEN, JAVIER	
48	***8312*	SANCHEZ MARIN, JOSE MANUEL	
49	***6206*	SANTOS CABALLERO, LAURA	
50	***2499*	SECO NICOLAS, MANUEL	
51	***5002*	TORRES MARTINEZ, LAURA	

ANEXO II

Tribunal Calificador

ESCALA DE DIPLOMADOS TÉCNICOS: ESPECIALIDAD TRANSFERENCIA DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.

R-1506/2025 de 20 de noviembre.

PRESIDENTA Titular: D^a. Esther Barnes Rodríguez de Vera, funcionaria de la Universidad de Murcia, por delegación del Rector.

PRESIDENTA Suplente: D^a. María Sánchez-Merenciano Juárez, funcionaria de la Universidad de Murcia, por delegación del Rector.

SECRETARIA Titular: D^a. Mercedes Moreno Martínez, funcionaria de la Universidad de Murcia.

SECRETARIA Suplente: D^a. Constanza Saavedra Rodríguez, funcionaria de la Universidad de Murcia.

VOCAL 1º Titular: D^a. Encarnación Jiménez Martínez, funcionaria de la Universidad de Murcia, designada por el Rector.

VOCAL 1º Suplente: D^a. Inés Pérez Quiñonero, funcionaria de la Universidad de Murcia, designada por el Rector.

VOCAL 2º Titular: D^a. María Dolores Pescador Gómez, funcionaria de la Universidad de Murcia, designada por el Rector.

VOCAL 2º Suplente: D^a. Carmen Pilar Martínez Fernández, funcionaria de la Universidad de Murcia, designada por el Rector.

VOCAL 3º Titular: D^a. Victoria Eugenia Hernández Sojo, funcionaria de la Universidad de Murcia.

VOCAL 3º Suplente: D. Juan José González García, funcionario de la Universidad de Murcia.

VOCAL 4º Titular: D^a. Delfina Roca Marín, funcionaria de la Universidad de Murcia.

VOCAL 4º Suplente: D^a. Verónica Salido Martínez funcionaria de la Universidad de Murcia.

VOCAL 5º Titular: D. Francisco José Miñano García, funcionario de la Universidad de Murcia, designado por sorteo.

VOCAL 5º Suplente: D^a. María del Mar Sojo Gonzálvez, funcionaria de la Universidad de Murcia, designada por sorteo.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Salud

Servicio Murciano de Salud

4312 Resolución del Director General de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud por la que se acuerda dar trámite de audiencia a los interesados en el recurso de alzada interpuesto por D.^a Cristina Ramos Valenzuela contra la Resolución de 17 de julio de 2026 de la Directora Gerente del Servicio Murciano de Salud por la que se aprueba la relación definitiva de personas aspirantes admitidas y excluidas para participar en las pruebas selectivas destinadas a cubrir plazas de la Categoría de Técnico Auxiliar Sanitario, opción Cuidados Auxiliares de Enfermería, por los turnos de acceso libre y promoción interna, convocadas por Resolución de 4 de diciembre de 2025 de la Dirección Gerencial del Servicio Murciano de Salud.

D.^a Cristina Ramos Valenzuela, participante en el proceso selectivo de acceso a la categoría de Técnico Auxiliar Sanitario, opción Cuidados Auxiliares de Enfermería del Servicio Murciano de Salud, convocado por Resolución de 4 de diciembre de 2025 de la Directora Gerente del Servicio Murciano de Salud, ha interpuesto recurso de alzada contra la Resolución de 17 de julio de 2026 por la que se aprobó la relación definitiva de personas aspirantes admitidas y excluidas para participar en las citadas pruebas selectivas.

La interesada participó en el citado proceso selectivo por el turno de promoción interna, figurando en la relación definitiva de personas aspirantes admitidas y excluidas como excluida por la causa de "No reunir los requisitos de Promoción Interna"

En el recurso interpuesto, la recurrente solicita su admisión en el proceso selectivo por el turno de acceso libre.

La resolución que se adopte como consecuencia del citado recurso de alzada podría afectar al resto de participantes en el proceso selectivo indicado.

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

Resuelvo:

Dar trámite de audiencia a los interesados en el citado procedimiento, otorgándoles un plazo de diez días, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, para alegar y presentar los documentos y justificaciones que estimen pertinentes en defensa de sus derechos.

En Murcia, a 24 de agosto de 2026.—El Director General de Recursos Humanos, José Tomás Piñera Lucas.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejo de Gobierno

4313 Decreto n.º 160/2026, de 3 de septiembre, por el que se regula la concesión directa de una subvención a los Ayuntamientos de Murcia, Cartagena, Lorca y Molina de Segura, con destino al Plan de Pedanías, Diputaciones, Barrios Periféricos y/o Deprimidos 2026/2027.

La Consejería de Presidencia, Juventud, Acción Exterior y Emergencias, de acuerdo con el artículo 5 del Decreto 87/2026, de 11 de junio, por el que se establecen sus Órganos Directivos, es el departamento de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia competente en materia de administración local, que comprende entre otras funciones, la asistencia y cooperación jurídica, económica y técnica a los entes locales.

Dicha competencia deriva de lo dispuesto en los artículos 18.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en el art. 2 de la Ley 6/1988, de 25 de agosto, de Régimen Local de la Región de Murcia y en el art. 30.1 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, correspondiendo a la Comunidad Autónoma cooperar a la efectividad de los servicios municipales, aplicando a tal fin, entre otros medios, subvenciones o ayudas financieras.

En el ejercicio de estas competencias, y a través del Plan de Pedanías, Diputaciones, Barrios periféricos y/o deprimidos, la Comunidad Autónoma ha previsto colaborar con los municipios mayores de 50.000 habitantes (Murcia, Cartagena, Lorca y Molina de Segura) en la financiación de infraestructuras básicas y otras de competencia municipal, localizadas en pedanías, diputaciones y barrios periféricos y/o deprimidos, de tal forma que se corrijan desequilibrios en estas zonas respecto de los barrios más céntricos y desarrollados de estos grandes municipios.

Al objeto de potenciar la efectividad del citado Plan, y para un mayor beneficio de los ciudadanos residentes en las zonas que contempla el mismo, garantizando mayor eficiencia a la hora de corregir los desequilibrios territoriales, está prevista su configuración con un carácter plurianual abarcando la colaboración financiera no sólo para el año 2026, sino también para el 2027.

La Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, en el artículo 57, contempla la cooperación económica, técnica y administrativa entre la Administración Local y la Administración de las Comunidades Autónomas, tanto en servicios locales como en asuntos de interés común, mediante la suscripción de convenios administrativos; y la Ley Regional 7/1983, de 7 de octubre, de descentralización territorial y colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y las Entidades Locales, especialmente en los artículos 18, 22 y 23, regula la concesión de subvenciones a éstas para la realización de obras o prestación de servicios a su cargo, señalando los convenios como el medio adecuado para formalizar esa colaboración.

Para la elaboración del citado Plan, se ha procedido a una distribución territorializada entre los municipios participantes, conforme a los mismos criterios, objetivos y prioridades que fueron aprobados por el Consejo Regional de Cooperación Local en sesión de fecha 27-2-2024, ya que sus dotaciones presupuestarias no han experimentado incremento respecto al plan anterior, y así ha sido acordado por dicho órgano en su sesión de 24 de julio de 2026.

En base a lo expuesto, se entiende que existen sobradas razones de interés público, económico y social que justifican la concesión de las subvenciones y acreditan la singularidad de las actuaciones a financiar, en tanto que van dirigidas a entidades públicas al servicio del ciudadano, que buscan como meta aumentar la calidad de vida de los mismos, contribuyendo a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal.

Todo ello, y especialmente la previa distribución territorializada de los fondos entre todos los posibles beneficiarios, que son los cuatro municipios de la Región mayores de 50.000 habitantes, en aras a corregir desequilibrios en las zonas sobre las que se va a actuar, respecto a los barrios más céntricos o desarrollados, unido a que todas las inversiones programadas lo han sido a petición de los Ayuntamientos, justifica excepcionar la concurrencia y proceder a la concesión directa en atención a todas las circunstancias expuestas y, en particular, a las propias de los beneficiarios, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en relación con lo establecido en el artículo 22.2.c) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de subvenciones.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 8.1 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, resulta que esta línea de subvención está incluida en el Plan Estratégico de Subvenciones aprobado por Orden de la extinta Consejería de Presidencia, Portavocía, Acción Exterior y Emergencias, de fecha 4 de febrero de 2026, contribuyendo al logro de los objetivos de dicho Plan, al reducir los déficits en infraestructuras y equipamientos locales de las zonas objeto de actuación.

En su virtud, a propuesta del Consejero de Presidencia, Juventud, Acción Exterior y Emergencias, y previa deliberación del Consejo de Gobierno, en su reunión del día 3 de septiembre de 2026, de conformidad con lo previsto en el artículo 23.2 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y en el artículo 16.2 c) de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en relación con el art. 25.2 de la misma,

Dispongo

Artículo 1.- Objeto de las subvenciones y razones de interés público que concurren en su concesión.

1.- Este Decreto tiene por objeto regular la concesión directa de una subvención de carácter plurianual a los Ayuntamientos de Murcia, Cartagena, Lorca y Molina de Segura, con destino a la ejecución de las actuaciones recogidas en el Plan de Pedanías, Diputaciones y Barrios Periféricos y/o Deprimidos que se acompañan como anexos al presente decreto, sin perjuicio de que por la aplicación de los posibles remanentes puedan ser realizadas nuevas inversiones (planes complementarios), cuya finalidad sea la contemplada en este Plan, y conforme a los términos previstos en los correspondientes convenios.

2.- Dados los desequilibrios, respecto a los barrios más céntricos o desarrollados, que padecen las zonas sobre las que se pretende actuar, así como la singularidad de las actuaciones a acometer y los limitados recursos municipales, se entiende que existen razones de interés público, económico y social que justifican la colaboración de la Administración Regional en la financiación de estas actuaciones de competencia municipal, y la dificultad de su convocatoria pública para dar respuesta a las necesidades de una adecuada atención y prestación de servicios a los ciudadanos de estas localidades.

Asimismo, el hecho de que sean beneficiarios de estas subvenciones los cuatro Ayuntamientos de la Región de Murcia de más de 50.000 habitantes, participando, por tanto, todos los posibles beneficiarios, y que el importe de la subvención se determine previamente mediante la distribución territorializada de los fondos destinados al Plan entre los citados municipios, tras lo cual se programan las actuaciones a incluir en el mismo a petición de los propios beneficiarios, viene a justificar la excepción de la concurrencia pública a favor de la concesión directa de las subvenciones en atención a todas las circunstancias expuestas y, en particular, a las propias de los beneficiarios.

Artículo 2.- Procedimiento de concesión.

1.- Las subvenciones a las que se refiere el artículo anterior, que tienen carácter singular, se concederán de forma directa, a los efectos previstos en el art. 23 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en relación con el art. 22.2.c) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, por concurrir razones de interés público, económico y social, así como, las que justifican la dificultad de su convocatoria pública, ya que se ha dado participación a todos los posibles beneficiarios.

2.- La concesión de las citadas subvenciones se instrumentará mediante convenios suscritos entre la Consejería de Presidencia, Juventud, Acción Exterior y Emergencias, y cada uno de los ayuntamientos beneficiarios, estableciendo en éstos las condiciones, compromisos y régimen jurídico aplicable a las mismas.

Artículo 3.- Beneficiarios.

Son beneficiarios de estas subvenciones, en los términos establecidos en este decreto, los Ayuntamientos de Murcia, Cartagena, Lorca y Molina de Segura. A cuyo efecto, deberán cumplir los requisitos generales para obtener la condición de beneficiarios, conforme a lo dispuesto en el artículo 13.2 de la Ley General de Subvenciones, y en particular, los de estar al corriente de sus obligaciones tributarias con el Estado, la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y con la Seguridad Social.

Artículo 4.- Obligaciones de los beneficiarios.

1.- Los Ayuntamientos beneficiarios quedarán obligados a las condiciones y compromisos que adquieran en el convenio que suscriban con la Consejería de Presidencia, Juventud, Acción Exterior y Emergencias.

2.- En todo caso, estarán sujetos a las obligaciones impuestas por el artículo 11 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y a las previstas en el artículo 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones; al régimen de contratación establecido en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las

Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, en los términos que le sean de aplicación, así como a las demás que resulten concordantes a la vista del régimen jurídico aplicable a las subvenciones.

3.- Asimismo, los beneficiarios de estas subvenciones estarán sujetos a las siguientes obligaciones:

a) Asumir el compromiso de cumplimiento del apartado VI del Código de conducta en materia de subvenciones y ayudas públicas de la Región de Murcia, aprobado por el Consejo de Gobierno en su sesión de 29 de diciembre de 2021.

b) Realizar en su término municipal, con cargo a la subvención que se conceda, las actuaciones relacionadas en el Anexo al presente decreto.

c) Justificar ante la Consejería de Presidencia, Juventud, Acción Exterior y Emergencias, el cumplimiento de los requisitos y condiciones que determinan la concesión de la subvención, así como la realización de la actuación en los plazos establecidos y el cumplimiento de la finalidad de la misma, en los términos previstos en este decreto y en los correspondientes Convenios

d) No destinar el importe de la subvención concedida a fines diferentes a aquél para el cual se concedió.

e) Someterse a las actuaciones de comprobación, seguimiento y control a efectuar por el órgano concedente, así como, cualesquiera otras de comprobación y control financiero que puedan realizar los órganos de control competentes, aportando cuanta información le sea requerida en el ejercicio de estas funciones.

f) Comunicar al órgano concedente, la concurrencia de cualquier circunstancia, tanto objetiva como subjetiva, que pudiera afectar a alguno de los requisitos exigidos para la concesión de la subvención.

g) Sufragar, en su caso, las cantidades no subvencionadas por la Consejería de Presidencia, Juventud, Acción Exterior y Emergencias, así como las correspondientes a honorarios de redacción de proyecto y de dirección técnica, y a los excesos, reformas y modificaciones en la adjudicación y ejecución de las obras.

h) Remitir a la Dirección General de Administración Local los proyectos de obras en los que la financiación de la Región de Murcia, supere los 300.000 euros, a efectos de su oportuna supervisión por el Servicio de Asistencia Técnica a Municipios, no pudiendo contratar las obras subvencionadas, hasta tanto, no se disponga de informe favorable de supervisión. Igualmente, deberán ser objeto de supervisión las posibles modificaciones de estos proyectos, que deberán ajustarse a necesidades de interés público debidamente justificadas y a los requisitos legales establecidos en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se trasponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

i) Realizar las obras de acuerdo con el proyecto redactado por el técnico competente contratado por el Ayuntamiento. Correspondiendo al mismo la realización de los oportunos trámites administrativos para la contratación de la obra a realizar, respetando los principios de publicidad, concurrencia, igualdad y no discriminación, al amparo de lo establecido en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, y demás normas de desarrollo, así como las Directivas europeas que resulten de aplicación.

j) Dar publicidad de la financiación de la Comunidad Autónoma en cualquier comunicado de prensa o medio utilizado para la difusión de la actuación subvencionada.

A estos efectos, el cartel de obra subvencionada al que hace referencia el artículo 6.2.f) de este decreto, deberá permanecer instalado desde el inicio de las obras y hasta 1 año después de la fecha del acta de recepción.

k) Hacerse cargo de la gestión, conservación, vigilancia y mantenimiento de la inversión realizada.

l) Destinar la actuación al fin concreto para el que se concedió la subvención durante un plazo mínimo de 5 años, de conformidad con lo establecido en el art. 31.4 de la Ley General de Subvenciones.

m) Presentar los certificados de adjudicación de las inversiones financiadas en los plazos establecidos en el correspondiente convenio.

Artículo 5.- Cuantía y pago de la subvención.

1.- Las subvenciones a conceder alcanzarán las cuantías máximas indicadas a continuación, conforme a la siguiente distribución por anualidades:

AYUNTAMIENTO	SUBVENCIÓN	ANUALIDAD 2026	ANUALIDAD 2027
Murcia	2.786.844	1.393.422	1.393.422
Cartagena	1.429.176	714.588	714.588
Lorca	1.111.472	555.736	555.736
Molina de Segura	672.508	336.254	336.254
TOTALES	6.000.000	3.000.000	3.000.000

2.- El pago de la subvención, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 29.3 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, se realizará de forma anticipada, como financiación necesaria para poder llevar a cabo las actuaciones inherentes a la subvención concedida, en la forma y plazos que se establezcan en el correspondiente convenio de colaboración, no siendo necesario el establecimiento de garantía alguna en virtud de lo establecido en el artículo 16.2.a) de dicha Ley.

3.- Las subvenciones previstas en el presente decreto serán compatibles con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales, siempre que la suma de todas ellas no supere el coste de la actividad subvencionada.

Artículo 6.- Ejecución y justificación.

1.- Las actuaciones objeto de subvención deberán estar ejecutadas a fecha 30 de septiembre de 2028.

2.- Para el proceso de justificación de las subvenciones reguladas en el presente decreto, los Ayuntamientos beneficiarios deberán justificar la realización de la actuación subvencionada y la aplicación de los fondos percibidos, tanto en lo referido al gasto como al pago realizado, en un plazo máximo de tres meses a contar desde la finalización del establecido para la ejecución de la actuación subvencionada, debiendo presentar ante el Servicio de Cooperación Económica Local de la Dirección General de Administración Local, como órgano responsable

del seguimiento del proceso de justificación, a través del procedimiento 6222 de la sede electrónica de la Administración Pública de la CARM (<https://sede.carm.es>), la siguiente documentación:

a) Memoria de actuación justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención, con indicación de las actividades realizadas y de los resultados obtenidos.

b) Certificación acreditativa del importe, procedencia y aplicación de los fondos propios y otras subvenciones o recursos adicionales que se empleen para su financiación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30.4 de la Ley General de Subvenciones, donde se especifique la contabilización municipal y el destino dado a los fondos recibidos.

c) En el caso de obras: la totalidad de las certificaciones de obras emitidas, debidamente aprobadas por el órgano competente, acompañadas de las facturas correspondientes a la totalidad del gasto realizado, así como, justificante acreditativo del pago de las mismas.

d) En el caso de equipamiento: las facturas correspondientes al gasto realizado, así como justificante acreditativo del pago de las mismas. Cuando el equipamiento consista en la adquisición de un vehículo, además, se acompañará informe y fotografía acreditativa de la colocación de un distintivo adherido en parte visible de la superficie exterior del mismo, indicativo de que ha sido subvencionado por la Consejería de Presidencia, Juventud, Acción Exterior y Emergencias de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, según modelo y especificaciones que se facilitarán al efecto.

e) Acta de recepción de las inversiones realizadas.

f) En el caso de obras, certificación o informe acreditativo de la colocación, en lugar visible de la misma, del cartel indicativo de que ésta ha sido subvencionada por la Consejería de Presidencia, Juventud, Acción Exterior y Emergencias de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, acompañada de fotografía, según modelo del que se dará traslado a las entidades beneficiarias.

3.- En el supuesto de que el órgano concedente no haya procedido al pago de la subvención al término del plazo de justificación establecido, la justificación deberá presentarse en el plazo de tres meses contados a partir de la fecha en que se haga efectivo el pago de la misma.

4.- La Consejería de Presidencia, Juventud, Acción Exterior y Emergencias, a través de la Dirección General de Administración Local, podrá realizar la comprobación material de las inversiones ejecutadas.

5.- Los plazos de ejecución y justificación de la subvención concedida podrán ser objeto de ampliación por la Dirección General de Administración Local, siempre que se den circunstancias especiales debidamente motivadas, y no se perjudiquen derechos de terceros.

La solicitud de ampliación deberá remitirse a dicho Centro Directivo antes del vencimiento de los plazos establecidos con carácter general, a fin de poder resolver aquella en plazo. La petición expresará el periodo de ampliación, los motivos que la fundamentan y, siempre que sea posible, su justificación documental. El plazo de ampliación no podrá exceder de la mitad del inicialmente concedido.

Artículo 7.- Causas de reintegro.

1.- Procederá el reintegro de las cantidades percibidas y la exigencia del interés de demora correspondiente desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro, cuando concurra cualquiera de las causas previstas en el artículo 37 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, sin perjuicio de lo establecido en los apartados siguientes.

2.- Serán causas de reintegro parcial de la subvención correspondiente a cada actuación subvencionada, más los intereses de demora que correspondan según proceda, las siguientes:

a) La aportación de los certificados de adjudicación del contrato con posterioridad a los plazos establecidos en el correspondiente convenio, siempre que no se rebase para la debida acreditación de este extremo ante el órgano gestor del Plan, la fecha del 15 de julio de 2027 respecto de las actuaciones incluidas en el Plan Base, y del 30 de noviembre de 2027 para las que se financien con cargo a los posibles planes complementarios, dará lugar al reintegro de la subvención resultante según la adjudicación efectuada, en un porcentaje del 10%.

b) La ejecución parcial de las actuaciones subvencionadas, siempre que la parte de la inversión realizada sea susceptible de ser entregada al uso público. En este caso, la obligación de reintegro se limitará al importe de subvención no invertido en las actuaciones realizadas en plazo y susceptibles de dicha entrega.

En el caso de que hubiese aportación municipal, ésta se verá minorada en función del coste no ejecutado, sin que en ningún caso, el importe de la subvención pueda ser superior al de la inversión realizada.

c) La justificación insuficiente o incorrecta de la actuación subvencionada, en los términos establecidos en el apartado f) del artículo 6.2, dará lugar al reintegro de la subvención concedida para esa actuación en un porcentaje del 5%.

3.- Serán causas de reintegro total de la subvención correspondiente a cada actuación subvencionada, más los intereses de demora que correspondan según proceda, las siguientes:

a) La adjudicación del contrato, o la acreditación de dicho extremo, con posterioridad al 15 de julio de 2027 para las actuaciones incluidas en el Plan Base, y al 30 de noviembre de 2027 para las actuaciones correspondientes al Plan Complementario.

b) La no realización de alguna de las actuaciones subvencionadas.

c) La ejecución parcial de las actuaciones subvencionadas, cuando la parte de la inversión realizada en el plazo establecido, no sea susceptible de ser entregada al uso público.

d) La ausencia total de justificación de la actuación subvencionada, en los términos previstos en el artículo 6 de este Decreto.

Artículo 8.- Responsabilidades y régimen sancionador.

Los beneficiarios quedan sometidos a las responsabilidades y régimen sancionador que sobre infracciones y sanciones establece la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, y la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

Artículo 9.- Régimen jurídico aplicable.

Las subvenciones reguladas en este decreto se regirán, además de por lo establecido en él y por los convenios a través de los cuales se instrumente

su concesión, por lo dispuesto en la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y demás normativa autonómica que en materia de subvenciones resulte de aplicación; así como por la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y su normativa de desarrollo, en aquellos de sus preceptos que sean aplicables; por las restantes normas de derecho administrativo y, en su defecto, se aplicarán las normas de derecho privado.

Artículo 10.- Publicidad de las subvenciones concedidas.

La publicidad de las subvenciones reguladas en el presente decreto se hará en la forma establecida en el artículo 18 de la Ley General de Subvenciones y en el artículo 18 de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Además se publicarán, en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (BDNS), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Disposición final única. Eficacia y publicidad.

El presente decreto producirá efectos desde la fecha de su aprobación, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Dado en Murcia, a 3 de septiembre de 2026.—El Presidente, Fernando López Miras.—El Consejero de Presidencia, Juventud, Acción Exterior y Emergencias, Marcos Ortuño Soto.

ANEXO**PLAN PEDANÍAS, DIPUTACIONES Y BARRIOS
PERIFÉRICOS Y/O DEPRIMIDOS 2026-2027****MURCIA**

Nº	Pedanía	Denominación Proyecto	Importe Proyecto	Aportación CARM	Aportación Ayto.
1	LOS GARRES	ADECUACIÓN DE VESTUARIOS EN EL CAMPO DE FÚTBOL DE LOS GARRES	85.000,0	66.384,1	18.615,89
2	LA ÑORA	ACONDICIONAMIENTO DE LOCAL MUNICIPAL PARA SALA DE ESTUDIO 24H EN C/ FELICIDAD	240.000,00	187.437,49	52.562,51
3	LOBOSILLO	ADECUACIÓN DE ESPACIO EN CENTRO CULTURAL PARA SALA DE ESTUDIO 24H.	90.000,0	70.289,0	19.710,94
4	MONTEAGUDO; SAN GINÉS; GUADALUPE; RINCÓN DE BENISCORNIA	ACONDICIONAMIENTO Y MEJORA DE ACERA EN VEREDA DE LA CUEVA EN MONTEAGUDO, PLAZA DE LA IGLESIA EN RINCÓN DE BENISCORNIA, AVENIDA LIBERTAD EN GUADALUPE Y VARIAS CALLES EN SAN GINÉS.	431.750,00	337.192,23	94.557,77
5	ALGEZARES; ALQUERÍAS	ACONDICIONAMIENTO Y REPOSICIÓN DE PAVIMENTO EN CALLE SAN JUAN Y CALLE MOLINO, ALQUERÍAS Y MEDIDAS PARA CALMADO DE TRÁFICO EN LA CALLE CRESTA DEL GALLO, ALGEZARES.	432.000,00	337.387,48	94.612,52
6	SANTA CRUZ; BENIAJÁN; EL RAAL	ACONDICIONAMIENTO Y MEJORA DE PAVIMENTO DE ACERAS Y ZONAS PEATONALES EN LA AVDA. FABIÁN ESCRIBANO Y CALLE SAN FRANCISCO EN BENIAJÁN; PLAZA DE LA IGLESIA EN CALLE MAYOR DE SANTA CRUZ Y ACERAS EN CALLE MAYOR DE "EL RAAL".	395.000,00	308.490,87	86.509,13
7	JAVALI NUEVO; EL ESPARRAGAL; LLANO DE BRUJAS; ZENETA	ACONDICIONAMIENTO Y MEJORA DE PAVIMENTO ASFÁLTICO EN C/ RULLOS EN EL ESPARRAGAL; EN VEREDA DE LA TORRE Y VEREDA DE LA VENTA EN LLANO DE BRUJAS; CAMINO DE LA LOYA, CAMINO BALSALOBRES, CAMINO LOS CARRILLOS Y VEREDA LOS PEPERRES EN ZENETA Y CAMINO DE LOS NARANJOS EN JAVALÍ NUEVO.	378.000,00	295.214,04	82.785,96

Nº	Pedanía	Denominación Proyecto	Importe Proyecto	Aportación CARM	Aportación Ayto.
8	GUADALUPE; GEA Y TRUYOLS; LOS MARTÍNEZ DEL PUERTO	ACONDICIONAMIENTO Y MEJORA DE PAVIMENTO ASFÁLTICO EN CAMINO DE GUADALUPE EN GUADALUPE, CAMINO DEL JIMENADO EN LOS MARTÍNEZ DEL PUERTO Y CARRETERA DE BALSICAS EN GEA Y TRUYOLS.	399.100,00	311.692,92	87.407,08
9	CAÑADAS DE SAN PEDRO; BENIAJÁN	ACONDICIONAMIENTO Y MEJORA DE CAMINO LAS CASAS EN CAÑADAS DE SAN PEDRO Y CAMINO TRINIDAD DEL RODEO EN BENIAJÁN.	127.000,00	99.185,67	27.814,33
10	SANGONERA LA VERDE; SAN JOSÉ DE LA VEGA	ACONDICIONAMIENTO Y MEJORA DE PAVIMENTO ASFÁLTICO EN CAMINO CAMPO DE FÚTBOL DE SANGONERA LA VERDE Y EN CALLE MAYOR DE SAN JOSÉ DE LA VEGA.	390.500,00	304.976,41	85.523,59
11	LA ALBERCA	REMODELACIÓN INTEGRAL DEL JARDÍN PLAZA DEL RAIGUERO	243.000,00	189.780,46	53.219,54
12	ERA ALTA; ALJUCER; SANGONERA LA SECA; LOS DOLORES	ACONDICIONAMIENTO Y MEJORA DE ESPACIOS PÚBLICOS, ZONAS VERDES Y ÁREAS RECREATIVAS EN PLAZA SAN BARTOLOMÉ DE PEDRIÑANES EN ERA ALTA, ENTORNO DEL MOLINO OLIVER EN ALJUCER, AVDA. DE COLÓN EN SANGONERA LA SECA Y CALLE MORTERO Y JARDÍN JULIA OTERO EN LOS DOLORES.	182.000,00	142.140,09	39.859,91
13	PUEBLA DE SOTO; MONTEAGUDO; LA ÑORA	ACONDICIONAMIENTO Y CREACIÓN DE ZONA DE JUEGOS INFANTILES EN JARDÍN CAMINO SAN JUAN DE LA CRUZ EN PUEBLA DE SOTO; ZONAS VERDES EN MARTÍNEZ TORNEL Y JARDÍN PONCELA DE LAS LUMBRERAS EN MONTEAGUDO Y CREACIÓN DE ZONA DE ESPARCIMIENTO CANINO EN JARDÍN SIERRA PICO DEL ÁGUILA EN LA ÑORA	175.000,00	136.673,17	38.326,83
TOTAL			3.568.350	2.786.844	781.506



CARTAGENA

Nº	Pedanía	Denominación Proyecto	Importe Proyecto	Aportación CARM	Aportación Ayto.
1	LA ALJORRA	CONSTRUCCIÓN DE UN NUEVO CUARTEL PARA LA POLICÍA LOCAL EN LA ALJORRA	1.250.000	247.000	1.003.000 (430.000 Son del Decreto 257/2025 BORM 20/12/2025)
2	ALUMBRES	CONSULTORIO LOCAL DE ALUMBRES	671.000	571.000	100.000
3	SANTA ANA	LOCAL MULTIUSOS EN POLÍGONO SANTA ANA	700.000	290.000	410.000
4	BDA. SAN GINÉS	AMPLIACIÓN LOCAL SOCIAL EN BARRIADA DE SAN GINÉS	421.315	321.176	100.139
TOTAL			3.042.315	1.429.176	1.613.139

LORCA

Nº	Pedanía	Denominación Proyecto	Importe Proyecto	Aportación CARM	Aportación Ayto.
1	AGUADERAS	REASFALTADO DE UN TRAMO DEL CAMINO REAL DE LA DIP. DE AGUADERAS	70.273	70.273	0
2	ALMENDRICOS	REASFALTADO DE VARIAS CALLES DE LA DIP. DE ALMENDRICOS	40.000	40.000	0
3	AVILÉS	RENOVACIÓN DE RED DE ABASTECIMIENTO DE AGUA POTABLE Y REASFALTADO DE VARIAS CALLES DE LA DIP. DE AVILÉS	45.000	45.000	0
4	CAMPILLO	REASFALTADO DE UN TRAMO DEL CARRIL DEL CALDERA DE LA DIP. DE CAMPILLO	39.000	39.000	0
5	CAZALLA	RENOVACIÓN DE ABASTECIMIENTO DE AGUA POTABLE Y REASFALTADO DEL CAMINO CRUZ DE LA OLIVERA DE LA DIP. DE CAZALLA	81.863	81.863	0
6	DOÑA INÉS	REASFALTADO DE VARIAS CALLES DE LA DIP. DE DOÑA INÉS	45.472	45.472	0
7	LA HOYA	REHABILITACIÓN DE CALLE SAGRADO CORAZÓN DE LA DIP. DE LA HOYA	100.000	100.000	0
8	MARCHENA	RENOVACIÓN DE ABASTECIMIENTO DE AGUA POTABLE Y REASFALTADO DEL CAMINO DE MATA DE LA DIP. DE MARCHENA	74.000	74.000	0
9	LA PACA	RENOVACIÓN DE ABASTECIMIENTO DE AGUA POTABLE Y REASFALTADO DE VARIAS CALLES DE LA DIP. DE LA PACA	78.000	78.000	0
10	POZO HIGUERA	REASFALTADO DE UN TRAMO DE LA CARRETERA A ALMENDRICOS Y CALLE LIRÓN DE LA DIP. DE POZO HIGUERA	90.000	90.000	0
11	PULGARA	REASFALTADO DEL CAMINO CARRIL DEL NOBLE DE LA DIP. DE PULGARA	60.000	60.000	0
12	PURIAS	REASFALTADO DE UN TRAMO DE LA TRAVESÍA BUCANOS - LA TORRE, DE LA DIP. DE PURIAS	12.000	12.000	0
13	PURIAS	PAVIMENTACIÓN DE UN TRAMO DE LOS CAMINOS DEL ALGARROBO, DEL ALJIBE Y DE LA ALMAZARA DE LA DIP. DE PURIAS	39.000	39.000	0
14	PURIAS	INSTALACIÓN DE ALUMBRADO EN UN TRAMO DEL CAMINO TORRE DEL OBISPO EN DIP. DE PURIAS	22.500	22.500	0
15	PURIAS	PAVIMENTACIÓN DE UN TRAMO DEL CAMINO DE PEDRO Y CATI EN DIP. PURIAS	27.250	27.250	0
16	RÍO	INSTALACIÓN DE ALUMBRADO Y REPARACIÓN DE CALZADA EN CALLE LIMONEROS, EN DIP. DE RÍO	44.250	44.250	0
17	TERCIA	REASFALTADO DE VEREDA DE LA PALMA Y RENOVACIÓN DE ABASTECIMIENTO DE AGUA POTABLE, DE LA DIP. DE TERCIA	128.465	128.465	0
18	LAS TERRERAS	REASFALTADO VARIAS CALLES EN LA DIP. DE LAS TERRERAS	18.000	18.000	0
19	LAS TERRERAS	INSTALACIÓN DE ALUMBRADO EN UN TRAMO DE LA CALLE DE LA PALMA, EN LA DIP. DE LAS TERRERAS	13.500	13.500	0



Nº	Pedanía	Denominación Proyecto	Importe Proyecto	Aportación CARM	Aportación Ayto.
20	TORRECILLA	REASFALTADO DE UN TRAMO DEL CAMINO DEL INGLÉS DE LA DIP. DE TORRECILLA	20.000	20.000	0
21	LA TOVA	REASFALTADO DE CALLE IGLESIA Y CALLE CEBADA DE LA PARROQUIA DE LA DIP. DE LA TOVA	20.000	20.000	0
22	VARIAS PEDANÍAS	DESBROCES Y LIMPIEZA DE CAMINOS EN VARIAS PEDANÍAS DEL TÉRMINO MUNICIPAL DE LORCA	42.899	42.899	0
TOTAL			1.111.472	1.111.472	0

MOLINA DE SEGURA

Nº	Pedanía	Denominación Proyecto	Importe Proyecto	Aportación CARM	Aportación Ayto.
1	LOS VALIENTES	MEJORA DE LA SEGURIDAD VIAL EN DIVERSOS CAMINOS DE LA PEDANÍA DE LOS VALIENTES	192.658,42	192.658,42	0
2	TORREALTA	MEJORA DE LA SEGURIDAD VIAL EN DIVERSOS CAMINOS DE LA PEDANÍA DE TORREALTA	173.981,07	173.981,07	0
3	EL RELANO	DIVERSAS ACTUACIONES DE MEJORA DE LA MOVILIDAD Y SEGURIDAD VIAL EN LA PEDANÍA DE EL RELANO	102.327,85	102.327,85	0
4	EL LLANO DE MOLINA	MEJORA DE LA ACCESIBILIDAD EN LA PLAZA DE LA IGLESIA DE LA PEDANÍA DE EL LLANO DE MOLINA	40.397,27	40.397,27	0
5	EL FENAZAR Y LA HURONA	MEJORA DE LA SEGURIDAD VIAL EN DIVERSOS CAMINOS DE LAS PEDANÍAS DE EL FENAZAR Y LA HURONA	71.189,18	71.189,18	0
6	CAMPOTEJAR	MEJORA DE LA SEGURIDAD VIAL EN DIVERSOS CAMINOS DE LA PEDANÍA DE CAMPOTEJAR	91.954,21	91.954,21	0
TOTAL			672.508	672.508	0

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejo de Gobierno

4314 Decreto n.º 161/2026, de 3 de septiembre, por el que se regula la concesión directa de subvenciones a los 41 Ayuntamientos de la Región de Murcia de menos de 50.000 habitantes, para la ejecución de las obras incluidas en el Plan de Cooperación a las Obras y Servicios de Competencia Municipal de las anualidades 2026-2027.

La Consejería de Presidencia, Juventud, Acción Exterior y Emergencias, de acuerdo con el artículo 5 del Decreto 87/2026, de 11 de junio, por el que se establecen sus Órganos Directivos, es el departamento de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia competente en materia de administración local, que comprende entre otras funciones, la asistencia y cooperación jurídica, económica y técnica a los entes locales.

Dicha competencia deriva de lo dispuesto en los artículos 18.1 del Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia, y 40 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, conforme a los cuales nuestra Comunidad Autónoma, en su condición de uniprovincial, asume las competencias que, de acuerdo con la legislación estatal, corresponden a las Diputaciones Provinciales.

Por otra parte, el artículo 36 de la citada Ley 7/1985, de 2 de abril, establece como competencias propias de las Diputaciones Provinciales en todo caso, y por consiguiente de esta Comunidad Autónoma, tanto la coordinación de los servicios municipales entre sí, como la asistencia y cooperación jurídica, económica y técnica a los municipios, especialmente a los de menor capacidad económica y gestión. Asimismo, recoge los instrumentos para hacer efectivas tales competencias, entre los que figura la aprobación anual de un plan provincial de cooperación a las obras y servicios de competencia municipal.

El citado plan provincial se considera un instrumento fundamental de cooperación económica para la consecución de los objetivos encaminados a garantizar los principios de solidaridad y equilibrio intermunicipal y, en particular, la prestación integral y adecuada de los servicios de competencia municipal en la totalidad del territorio regional. Su finalidad se centra en disminuir los déficits en infraestructuras y equipamientos locales de los municipios de la Región de Murcia con población inferior a 50.000 habitantes, detectados a través de la Encuesta de Infraestructuras y Equipamientos Locales, que viene a ser el instrumento objetivo básico de análisis y valoración de las necesidades de dotaciones locales, en cuya elaboración participa la Dirección General de Administración Local, a través del Servicio de Asistencia Técnica a Municipios y los propios Ayuntamientos, a través del aplicativo EIEL-MAP.

El Consejo de Gobierno mediante acuerdo de fecha 3 de septiembre de 2026, ha aprobado el Plan provincial de cooperación a las obras y servicios de competencia municipal correspondiente al periodo 2026-2027. Para la

elaboración del citado Plan, se ha procedido a una distribución territorializada entre los municipios participantes, conforme a los mismos criterios, objetivos y prioridades que fueron aprobados por el Consejo Regional de Cooperación Local en sesión de fecha 27-2-2024, ya que sus dotaciones presupuestarias no han experimentado incremento respecto al plan anterior, y así ha sido acordado por dicho Órgano en su sesión de 24 de julio de 2026. Posteriormente, se ha contado con la colaboración de los municipios beneficiarios del plan, ya que todas las actuaciones programadas lo han sido a petición de los mismos, mediante los correspondientes acuerdos municipales.

En base a lo expuesto, se entiende que existen sobradas razones de interés público, económico y social que justifican la concesión de las subvenciones y acreditan la singularidad de las actuaciones a financiar.

Todo ello, y especialmente la previa distribución territorializada de los fondos entre todos los posibles beneficiarios, que son los 41 municipios de la Región de menos de 50.000 habitantes en aras a garantizar el equilibrio intermunicipal y, en particular, la prestación integral y adecuada de los servicios de competencia municipal, así como que todas las actuaciones programadas lo han sido a petición de los Ayuntamientos, justifica excepcionar la concurrencia y proceder a la concesión directa en atención a todas las circunstancias expuestas y, en particular, a las propias de los beneficiarios, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en relación con lo establecido en el artículo 22.2.c) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de subvenciones.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 8.1 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, resulta que esta línea de subvención está incluida en el Plan Estratégico de Subvenciones aprobado por Orden de la extinta Consejería de Presidencia, Portavocía, Acción Exterior y Emergencias, de fecha 4 de febrero de 2026, contribuyendo al logro de los objetivos de dicho Plan mediante la reducción de déficits en infraestructuras y equipamientos locales de los municipios beneficiarios del Plan, en servicios de competencia municipal, sobre todo, los de carácter obligatorio.

En su virtud, a propuesta del Consejero de Presidencia, Juventud, Acción Exterior y Emergencias, y previa deliberación del Consejo de Gobierno, en su reunión del día 3 de septiembre de 2026, de conformidad con lo previsto en el artículo 23 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, y en el artículo 16.2 c) de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en relación con el art. 25.2 de la misma,

Dispongo:

Artículo 1.- Objeto de las subvenciones y razones de interés público que concurren en su concesión.

1.- Este decreto tiene por objeto establecer las normas especiales reguladoras de las subvenciones a otorgar a través del procedimiento de concesión directa a los 41 Ayuntamientos de la Región de Murcia de menos de 50.000 habitantes, para colaborar en la financiación de los gastos ocasionados con motivo de la realización de las actuaciones recogidas en el Plan de Cooperación a las Obras y Servicios de Competencia Municipal para las anualidades 2026-2027 (POS 2026-2027)

que se acompaña como Anexo al presente decreto, distinguiendo entre un Plan Base por un importe total de 20.556.128,52 €, correspondiente a 77 actuaciones en 41 municipios de la Región, financiado de la siguiente forma:

CARM	17.998.149,32 €
AYUNTAMIENTOS	2.557.979,20 €

Y un Plan Complementario por un importe total de 2.667.923,07 €, correspondiente a 27 actuaciones, cuya financiación queda supeditada a los remanentes que se generen por bajas en la adjudicación de las actuaciones programadas o por la no realización o anulación de las mismas.

2.- Dados los déficits de las instalaciones e infraestructuras sobre las que se pretende actuar y la obligación de esta Comunidad Autónoma, por su carácter uniprovincial, de asegurar la prestación integral y adecuada en la totalidad del territorio provincial de los servicios de competencia municipal, con el fin de garantizar los principios de solidaridad y equilibrio intermunicipales en el marco de la política económica y social, se entiende que existen razones de interés público, económico y social que justifican la colaboración de la Administración Regional en la financiación de estas actuaciones de competencia municipal.

Asimismo, el hecho de que sean beneficiarios de estas subvenciones los 41 Ayuntamientos de la Región de Murcia de menos de 50.000 habitantes, y que el importe de la subvención se determine previamente mediante la distribución territorializada de los fondos destinados al Plan entre los citados municipios, tras lo cual, se programan las actuaciones a incluir en el mismo a petición de los propios beneficiarios, viene a justificar la excepción de la concurrencia pública en atención a todas las circunstancias expuestas y, en particular, a las propias de los beneficiarios.

Artículo 2.- Procedimiento de concesión.

1.- Las subvenciones a las que se refiere el artículo anterior, que tienen carácter singular, se concederán de forma directa, a los efectos previstos en el art. 23 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, en relación con el art. 22.2.c) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, por concurrir razones de interés público, económico y social, así como, las que justifican la dificultad de su convocatoria pública, ya que se ha dado participación a todos los posibles beneficiarios.

2.- La concesión de las citadas subvenciones se realizará mediante Orden del Consejero de Presidencia, Juventud, Acción Exterior y Emergencias, en la que se establecerán las condiciones y compromisos aplicables a las mismas.

Artículo 3.- Beneficiarios.

Son beneficiarios de estas subvenciones, en los términos establecidos en este decreto, los 41 Ayuntamientos de menos de 50.000 habitantes de la Región de Murcia. A cuyo efecto, deberán cumplir los requisitos generales para obtener la condición de beneficiarios, conforme a lo dispuesto en el artículo 13.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y en particular, los de estar al corriente de sus obligaciones tributarias con el Estado, la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y con la Seguridad Social. La acreditación de estos requisitos se realizará mediante declaración responsable de la entidad beneficiaria.

Artículo 4.- Obligaciones de los beneficiarios.

1.- Los Ayuntamientos beneficiarios quedarán obligados al cumplimiento de las condiciones y compromisos que se determinen en la correspondiente orden de concesión.

2.- En todo caso, estarán sujetos a las obligaciones impuestas por el artículo 11 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, y a las previstas con carácter general en el artículo 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, al régimen de contratación establecido en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, en aquello que resulte de aplicación, así como a las demás que resulten concordantes a la vista del régimen jurídico aplicable a las subvenciones.

3.- Asimismo, los Ayuntamientos beneficiarios estarán obligados a:

a) Asumir el compromiso de cumplimiento del apartado VI del Código de conducta en materia de subvenciones y ayudas públicas de la Región de Murcia, aprobado por el Consejo de Gobierno en su sesión de 29 de diciembre de 2021.

b) Realizar en su término municipal, con cargo a la subvención que se conceda, las actuaciones relacionadas en el Anexo al presente decreto.

c) Justificar ante el órgano concedente, el cumplimiento de los requisitos y condiciones que determinan la concesión de la subvención, así como la realización de la actuación en los plazos establecidos y el cumplimiento de la finalidad de la misma, en los términos previstos en este decreto y en la correspondiente orden de concesión.

d) No destinar el importe de la subvención concedida a fines diferentes a aquél para el cual se concedió.

e) Someterse a las actuaciones de comprobación, seguimiento y control a efectuar por el órgano concedente, así como, cualesquiera otras de comprobación y control financiero que puedan realizar los órganos de control competentes, aportando cuanta información le sea requerida en el ejercicio de estas funciones.

f) Comunicar al órgano concedente la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad. Esta comunicación deberá efectuarse tan pronto se conozca y, en todo caso, con anterioridad a la justificación de la aplicación de los fondos percibidos.

g) Comunicar al órgano concedente, la concurrencia de cualquier circunstancia, tanto objetiva como subjetiva, que pudiera afectar a alguno de los requisitos exigidos para la concesión de la subvención.

h) Remitir a la Dirección General de Administración Local, el correspondiente proyecto de obras, para su oportuna supervisión con carácter previo a la adjudicación de las mismas, no pudiendo contratar las obras subvencionadas, hasta tanto no se disponga del informe favorable de supervisión.

i) Sufragar las cantidades no subvencionadas por la Consejería de Presidencia, Juventud, Acción Exterior y Emergencias, así como las correspondientes a honorarios de redacción de proyecto y de dirección técnica, y a los excesos, reformas y modificaciones en la adjudicación y ejecución de las obras.

j) Dar publicidad de la financiación de la Comunidad Autónoma en cualquier comunicado de prensa o medio utilizado para la difusión de la actuación subvencionada.

A estos efectos, el cartel de obra subvencionada al que hace referencia el artículo 7.2.e) de este decreto, deberá permanecer instalado desde el inicio de las obras y hasta 1 año después de la fecha del acta de recepción.

k) Hacerse cargo de la gestión, conservación, vigilancia y mantenimiento de la inversión realizada.

l) Destinar la actuación al fin concreto para el que se concedió la subvención durante un plazo mínimo de 5 años, de conformidad con lo establecido en el art. 31.4 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

m) Actualizar la base de datos de la Encuesta de Infraestructuras y Equipamientos Locales, a través de la aplicación web EIEL/MAP, incluyendo las actuaciones financiadas con cargo al Plan que sean inventariables en dicha aplicación.

Artículo 5.- Cuantía y pago de la subvención.

1.- Las subvenciones a conceder, no podrán superar las cuantías máximas detalladas en el presente decreto, y se financiarán con arreglo a la siguiente distribución por anualidades:

AYUNTAMIENTOS	TOTAL CONCESIÓN	Anualidad 2026	Anualidad 2027
Abanilla	326.054,00	163.027,00	163.027,00
Abarán	345.728,00	172.864,00	172.864,00
Águilas	728.669,00	364.334,50	364.334,50
Albudeite	149.283,00	74.641,50	74.641,50
Alcantarilla	705.537,00	352.768,50	352.768,50
Alcázares, Los	363.980,00	181.990,00	181.990,00
Aledo	160.180,00	80.090,00	80.090,00
Alguazas	265.249,99	132.625,00	132.624,99
Alhama de Murcia	591.530,00	295.765,00	295.765,00
Archena	389.021,00	194.510,50	194.510,50
Beniel	280.403,00	140.201,50	140.201,50
Blanca	250.408,00	125.204,00	125.204,00
Bullas	313.194,00	156.597,00	156.597,00
Calasparra	339.725,00	169.862,50	169.862,50
Campos del Río	172.000,00	86.000,00	86.000,00
Caravaca de la Cruz	892.243,00	446.121,50	446.121,50
Cehegín	467.104,00	233.552,00	233.552,00
Ceutí	291.186,00	145.593,00	145.593,00
Cieza	765.495,00	382.747,50	382.747,50
Fortuna	349.361,00	174.680,50	174.680,50
Fuente Álamo	493.471,00	246.735,50	246.735,50
Jumilla	935.995,00	467.997,50	467.997,50
Librilla	222.707,00	111.353,50	111.353,50
Lorquí	229.435,00	114.717,50	114.717,50
Mazarrón	739.594,00	369.797,00	369.797,00
Moratalla	684.395,99	342.198,00	342.197,99
Mula	649.534,00	324.767,00	324.767,00
Ojós	150.483,00	75.241,50	75.241,50
Pliego	187.841,00	93.920,50	93.920,50
Puerto Lumbreras	406.044,00	203.022,00	203.022,00
Ricote	178.844,45	89.423,00	89.421,45
San Javier	624.435,00	312.217,50	312.217,50
San Pedro del Pinatar	500.431,00	250.215,50	250.215,50
Santomera	355.417,00	177.708,50	177.708,50
Torre Pacheco	740.256,53	370.130,00	370.126,53
Torres de Cotillas, Las	443.987,00	221.993,50	221.993,50
Totana	691.621,00	345.810,50	345.810,50
Ulea	152.856,00	76.428,00	76.428,00
Unión, La	420.329,00	210.164,50	210.164,50
Villanueva del Río Segura	174.935,00	87.467,50	87.467,50
Yecla	869.186,36	435.516,00	433.670,36
TOTALES	17.998.149,32	9.000.000	8.998.149,32

2.- El pago del importe de cada anualidad de la subvención concedida se realizará con carácter previo a la justificación, como medio de financiación necesaria para poder llevar a cabo la actuación objeto del presente decreto, tal y como dispone el artículo 29.3 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, no siendo necesario el establecimiento de garantía alguna en virtud de lo establecido en el art. 16.2.a) de dicha ley.

La Consejería de Presidencia, Juventud, Acción Exterior y Emergencias, transferirá su aportación financiera correspondiente a la anualidad 2026, con la concesión de la subvención.

La aportación correspondiente al ejercicio 2027, será ingresada a los Ayuntamientos, tras la remisión a la Dirección General de Administración Local, de los correspondientes certificados de adjudicación de las actuaciones subvencionadas tanto del plan base, como en su caso, de los complementarios, según modelo que se adjuntará a la notificación de la correspondiente orden de concesión, y certificación de disponibilidad de los terrenos a la fecha de adjudicación de la obra, en caso de que este extremo no haya quedado acreditado con anterioridad.

3.- Las subvenciones previstas en el presente decreto serán compatibles con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales, siempre que la suma de todas ellas no supere el coste de la actividad subvencionada.

Artículo 6.- Adjudicación de las actuaciones y aplicación de remanentes.

1.- Las actuaciones incluidas en el Plan Base de Cooperación a las Obras y Servicios municipales objeto de las subvenciones reguladas en el presente decreto, deberán estar adjudicadas a fecha 31 de mayo de 2027.

2.- Con cargo a los remanentes que se produzcan en cada Ayuntamiento por bajas en la adjudicación de las actuaciones subvencionadas, o por la no realización o anulación de las mismas, la entidad local correspondiente podrá, previa presentación de los certificados de adjudicación, solicitar hasta el 15 de julio de 2027, que dichos importes sean destinados a la financiación de alguna de las actuaciones programadas con cargo al Plan Complementario, a cuyo efecto, el Consejero de Presidencia, Juventud, Acción Exterior y Emergencias, dictará orden aprobando la financiación de los posibles planes complementarios que se vayan generando, quedando limitada la financiación de la Comunidad Autónoma a la cuantía correspondiente a la de los remanentes que se hayan producido en cada municipio.

En este caso, las actuaciones incluidas en los planes complementarios, deberán estar adjudicadas a fecha 31 de octubre de 2027.

Conforme a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 46 de la vigente Ley de Presupuestos Regionales, en el caso de que las corporaciones locales correspondientes no soliciten la aplicación de los remanentes que se generen para la financiación de las actuaciones programadas en el Plan Complementario, el importe de dichas bajas será destinado a minorar la aportación municipal a la actuación subvencionada, si es que la hubiere, y siempre y cuando, la subvención no sea superior al importe de adjudicación.

A estos efectos y para el caso de que un municipio tenga más de una actuación financiada en el Plan Base, los remanentes generados en dicho plan, previa comunicación del Ayuntamiento a la Dirección General de Administración Local, podrán ser destinados a:

- Financiar actuaciones programadas en el Plan Complementario, (Prevía solicitud hasta el 15 de julio de 2027).
- Disminuir la aportación municipal entre las distintas actuaciones incluidas en el Plan Base.
- Ambos supuestos simultáneamente.

Lo mismo sucederá con los remanentes generados en las actuaciones que se financien del Plan Complementario, si bien en este caso, se destinarán exclusivamente entre las distintas actuaciones financiadas con cargo a este plan.

En ningún caso, la subvención global concedida a cada municipio podrá superar la suma de los importes de adjudicación del total de actuaciones financiadas.

3.- Los citados plazos de adjudicación, en casos excepcionales cuya justificación, previa solicitud del interesado, será apreciada por la Dirección General de Administración Local, podrán ser ampliados hasta el 30 de junio de 2027, para el Plan Base, y hasta el 15 de noviembre de 2027, para los Planes Complementarios.

Artículo 7.- Ejecución y justificación.

1.- Las actuaciones objeto de subvención deberán estar ejecutadas a fecha 30 de septiembre de 2028.

2.- Para el proceso de justificación de las subvenciones reguladas en el presente decreto, los Ayuntamientos beneficiarios deberán justificar la realización de la actuación subvencionada y la aplicación de los fondos percibidos, tanto en lo referido al gasto como al pago realizado, en un plazo máximo de tres meses a contar desde la finalización del establecido para la ejecución de la actuación subvencionada, debiendo presentar ante el Servicio de Cooperación Económica Local de la Dirección General de Administración Local, como órgano responsable del seguimiento del proceso de justificación, a través de la plataforma de tramitación telemática ECAL, la siguiente documentación:

a) Memoria de actuación justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención, con indicación de las actividades realizadas y de los resultados obtenidos.

b) Certificación acreditativa del importe, procedencia y aplicación de los fondos propios y otras subvenciones o recursos adicionales que se empleen para su financiación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30.4 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, donde se especifique la contabilización municipal y el destino dado a los fondos recibidos.

c) La totalidad de las certificaciones de obras emitidas, debidamente aprobadas por el órgano competente, acompañadas de las facturas correspondientes a la totalidad del gasto realizado, así como, justificante acreditativo del pago de las mismas.

d) Acta de recepción de las inversiones realizadas.

e) Certificación o informe acreditativo de la colocación, en lugar visible de la misma, del cartel indicativo de que ésta ha sido subvencionada por la Consejería de Presidencia, Juventud, Acción Exterior y Emergencias de la Comunidad

Autónoma de la Región de Murcia, acompañada de fotografía, según modelo que se facilitará junto con la correspondiente orden de concesión.

3.- Si finalizado el plazo de ejecución no se hubiese realizado el pago efectivo de la subvención, el periodo de justificación se contará desde la fecha de dicho abono.

4.- La Consejería de Presidencia, Juventud, Acción Exterior y Emergencias, a través de la Dirección General de Administración Local, podrá realizar la comprobación material de las inversiones ejecutadas.

Artículo 8.- Ampliación de los plazos de ejecución y de justificación.

Los plazos de ejecución y justificación de las subvenciones concedidas podrán ser objeto de ampliación por la Dirección General de Administración Local, siempre que se den circunstancias especiales debidamente motivadas, y no se perjudiquen derechos de terceros.

La solicitud de ampliación deberá remitirse a dicho Centro Directivo antes del vencimiento de los plazos establecidos con carácter general, a fin de poder resolver aquella en plazo. La petición expresará el periodo de ampliación, los motivos que la fundamentan y, siempre que sea posible, su justificación documental. El plazo de ampliación no podrá exceder de la mitad del inicialmente concedido.

Artículo 9.- Causas de reintegro.

1.- Procederá el reintegro de las cantidades percibidas y la exigencia del interés de demora correspondiente desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro, o la fecha en que el deudor ingrese el reintegro si es anterior a ésta, cuando concurra cualquiera de las causas previstas en el artículo 37 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, sin perjuicio de lo establecido en los apartados siguientes.

2.- Serán causas de reintegro parcial de la subvención correspondiente a cada actuación subvencionada, más los intereses de demora que correspondan según proceda, las siguientes:

a) La adjudicación del contrato con posterioridad a los plazos establecidos en el artículo 6 de este Decreto, siempre que no se rebase para la debida acreditación de este extremo ante el órgano gestor del Plan, la fecha del 15 de julio de 2027 respecto de las actuaciones incluidas en el Plan Base, y del 30 de noviembre de 2027 para las que se financien con cargo a los posibles planes complementarios, dará lugar al reintegro de la subvención resultante según la adjudicación efectuada, en un porcentaje del 10%.

b) La ejecución parcial de las actuaciones que se relacionan en el Anexo de este decreto, siempre que la parte de la inversión realizada sea susceptible de ser entregada al uso público. En este caso, la obligación de reintegro se limitará al importe de subvención no invertido en las actuaciones realizadas en plazo y susceptibles de dicha entrega.

En el caso de que hubiese aportación municipal, ésta se verá minorada en función del coste no ejecutado, sin que en ningún caso, el importe de la subvención pueda ser superior al de la inversión realizada.

c) La justificación insuficiente o incorrecta de la actuación subvencionada, en los términos establecidos en el apartado e) del artículo 7.2, dará lugar al reintegro de la subvención concedida para esa actuación en un porcentaje del 5%.

3.- Serán causas de reintegro total de la subvención correspondiente a cada actuación subvencionada, más los intereses de demora que correspondan según proceda, las siguientes:

a) La adjudicación del contrato, o la acreditación de dicho extremo, con posterioridad al 15 de julio de 2027 para las actuaciones incluidas en el Plan Base, y al 30 de noviembre de 2027 para las actuaciones correspondientes al Plan Complementario.

b) La no realización de alguna de las actuaciones que se relacionan en el Anexo de este decreto.

c) La ejecución parcial de las actuaciones que se relacionan en el Anexo de este decreto, cuando la parte de la inversión realizada en el plazo establecido, no sea susceptible de ser entregada al uso público.

d) La ausencia total de justificación de la actuación subvencionada, en los términos previstos en el artículo 7.

Artículo 10.- Responsabilidades y régimen sancionador.

Los beneficiarios quedan sometidos a las responsabilidades y régimen sancionador que sobre infracciones y sanciones establece la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, y la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

Artículo 11.- Régimen jurídico aplicable.

Las subvenciones reguladas en este decreto se registrarán, además de por lo establecido en él y en la correspondiente orden de concesión, por lo dispuesto en la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, y demás normativa autonómica que en materia de subvenciones resulte de aplicación; así como por la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y su normativa de desarrollo, en aquellos de sus preceptos que sean aplicables; por las restantes normas de derecho administrativo y, en su defecto, por las normas de derecho privado.

Artículo 12.- Publicidad de las subvenciones concedidas.

La publicidad de las subvenciones reguladas en el presente decreto se hará en la forma establecida en el artículo 18 de la Ley General de Subvenciones y en el artículo 18 de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Además se publicarán, en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (BDNS), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Disposición final única. Eficacia y publicidad.

El presente decreto producirá efectos desde la fecha de su aprobación, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Dado en Murcia, a 3 de septiembre de 2026.—El Presidente, Fernando López Miras.—El Consejero de Presidencia, Juventud, Acción Exterior y Emergencias, Marcos Ortuño Soto.

ANEXO**PLAN DE COOPERACIÓN A LAS OBRAS Y SERVICIOS DE COMPETENCIA
MUNICIPAL. (POS 2026-2027)**

Nº	Ayuntamiento	Denominación Proyecto	Importe Proyecto	Aportación CARM	Aportación Ayto.
1	ABANILLA	REFUERZO Y MEJORA DE LA INSTALACIÓN DE ALUMBRADO PÚBLICO RURAL Y CASCO URBANO EN ABANILLA	53.319,86	53.319,86	0,00
2	ABANILLA	MEJORA DE PAVIMENTACIONES EN ABANILLA, BARINAS Y MACISVENDA	272.734,14	272.734,14	0,00
3	ABARÁN	PROYECTO OBRAS DE REFORMA DE INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS MUNICIPALES EN DISTINTAS CALLES DEL MUNICIPIO DE ABARAN	376.987,71	345.728,00	31.259,71
4	ÁGUILAS	RENOVACIÓN DE INFRAESTRUCTURAS EN CALLE ÁGUILA	163.286,96	163.286,96	0,00
5	ÁGUILAS	RENOVACIÓN DE INFRAESTRUCTURAS EN CALLE SAN VICENTE	196.011,36	196.011,36	0,00
6	ÁGUILAS	RENOVACIÓN DE INFRAESTRUCTURAS EN CALLE FLORIDABLANCA	369.370,69	369.370,68	0,01
7	ALBUDEITE	RENOVACIÓN DE LA AVENIDA PRÍNCIPE DE ASTURIAS Y CALLE VIRGEN DE LOURDES Y LAS CALLES ARCO, MUDÉJARES Y NARCISO YEPES DEL MUNICIPIO DE ALBUDEITE	150.110,30	149.283,00	827,30
8	ALCANTARILLA	ACONDICIONAMIENTO DE ZONA AFECTADA POR EL SOTERRAMIENTO DE LAS VÍAS DEL CORREDOR MEDITERRÁNEO COMPRENDIDO ENTRE CAMINO DE LA VOZ NEGRA Y CAMINO DE LOS ROMANOS	749.978,26	705.537,00	44.441,26
9	ALCÁZARES (LOS)	MEJORA DE ACCESIBILIDAD Y PAVIMENTACIÓN EN CALLES DEL RUÑO, MONT BLANC, ISLAS COLUMBRETES E ISLA CABRERA, T.M. DE LOS ALCÁZARES	451.568,76	363.980,00	87.588,76
10	ALEDO	ADECUACIÓN DE CALLES PORCHES, PROVINCIAS, CAYETANO MARTINEZ, AVENIDA SIERRA ESPUÑA Y SOLAR MUNICIPAL DE LA PLAZA DE LA DIPUTACIÓN	160.180,00	160.180,00	0,00
11	ALGUAZAS	REPOSICIÓN DE JUEGOS INFANTILES EN PARQUES MUNICIPALES (T.M. ALGUAZAS. MURCIA)	110.617,35	110.617,35	0,00
12	ALGUAZAS	REHABILITACIÓN "CASA DE LA CULTURA"	154.632,64	154.632,64	0,00
13	ALHAMA DE MURCIA	REMODELACIÓN PAISAJÍSTICA EN EL JARDÍN DEL DRAGÓN	99.864,48	59.918,69	39.945,79

Nº	Ayuntamiento	Denominación Proyecto	Importe Proyecto	Aportación CARM	Aportación Ayto.
14	ALHAMA DE MURCIA	MEJORA DE EFICIENCIA ENERGÉTICA EN ILUMINACIÓN DEPORTIVA MUNICIPAL	213.000,00	106.500,00	106.500,00
15	ALHAMA DE MURCIA	AJARDINAMIENTO DE MEDIANAS Y ROTONDAS DE AVDA. GINÉS CAMPOS Y ANTONIO FUERTES	306.801,37	196.611,31	110.190,06
16	ALHAMA DE MURCIA	CONSTRUCCIÓN DE CAMPO DE FÚTBOL 7 Y CAMPO DE FÚTBOL 5 EN CÉSPED ARTIFICIAL EN EL COMPLEJO DEPORTIVO GUADALENTÍN	556.334,16	228.500,00	327.834,16
17	ARCHENA	REFORMA DE ASEOS EN EL CEIP "JOSE ALCOLEA LACAL", ARCHENA	48.364,00	48.364,00	0,00
18	ARCHENA	REFORMA DE ASEOS EN EL CEIP "EMILIO CANDEL", ARCHENA	48.367,57	48.367,57	0,00
19	ARCHENA	REFORMA DE ASEOS EN EL CEIP "MICAELA SANZ VERDE", ARCHENA	48.395,44	48.395,44	0,00
20	ARCHENA	MEJORA DE LAS PISTAS DE TENIS EN EL POLIDEPORTIVO MUNICIPAL	72.043,33	53.893,99	18.149,34
21	ARCHENA	RENOVACIÓN DE PAVIMENTO ASFÁLTICO EN VARIAS CALLES DEL CASCO URBANO DE ARCHENA	190.000,00	190.000,00	0,00
22	BENIEL	"REMODELACIÓN DE ACERAS Y MEJORA DE LA ACCESIBILIDAD EN EL ENTORNO DEL COLEGIO PÚBLICO RÍO SEGURA" (TRAMO C/ FRANCISCO ROBLES, C/ PRACTICANTE RICARDO PÉREZ Y C/ SAN ISIDRO)	95.270,85	95.270,85	0,00
23	BENIEL	RENOVACIÓN DE ASFALTADO EN CAMINOS DEL REGUERÓN, LA DEPURADORA Y TOVARES EN EL T.M. DE BENIEL	185.132,15	185.132,15	0,00
24	BLANCA	64 NICHOS Y ADECUACIÓN DE ESPACIOS EN CEMENTERIO MUNICIPAL	84.157,31	84.157,31	0,00
25	BLANCA	ADECUACIÓN DE ESPACIOS DEPORTIVOS. POLIDEPORTIVO MUNICIPAL. PISTAS DE PADEL	99.530,81	64.530,81	35.000,00
26	BLANCA	REMODELACIÓN CALLE ORTEGA Y GASSET	106.285,26	101.719,88	4.565,38
27	BULLAS	ACONDICIONAMIENTO DE CALLE NICOLÁS DE LAS PEÑAS Y PASEO DE MURTA ENTRE CAMINO REAL Y AVDA. MÉDICO D. MANUEL MEDINA EN BULLAS	313.194,00	313.194,00	0,00
28	CALASPARRA	AMPLIACIÓN DEL CEMENTERIO DE CALASPARRA	142.816,77	142.816,77	0,00
29	CALASPARRA	CERRAMIENTO DE HUECOS, RAMPA Y ESCALERA EXTERIOR Y EJECUCIÓN DE INSTALACIONES EN VESTUARIOS DE PISTAS POLIDEPORTIVAS	211.682,51	196.908,23	14.774,28

Nº	Ayuntamiento	Denominación Proyecto	Importe Proyecto	Aportación CARM	Aportación Ayto.
30	CAMPOS DEL RÍO	MEJORAS URBANISTICAS EN CALLE JUANA CALDERON Y ESTABILIZACION TALUDES CALLE ERMITA DE CAMPOS DEL RÍO	186.335,14	172.000,00	14.335,14
31	CARAVACA DE LA CRUZ	CONSTRUCCIÓN DE CASETA E INSTALACIÓN DE EQUIPO DE OSMOSIS INVERSA PARA TRATAMIENTO DE AGUA CAPTADA EN LA PEDANÍA DE LOS ROYOS	132.852,18	132.852,18	0,00
32	CARAVACA DE LA CRUZ	ROTONDA PRACTICABLE EN CRUCE CTRA. GRANADA – AVDA. JUAN CARLOS I DE CARAVACA DE LA CRUZ	138.332,90	138.332,90	0,00
33	CARAVACA DE LA CRUZ	ORDENACIÓN VIARIA MEDIANTE ROTONDA EN LA PEDANÍA DE BARRANDA (CRUCE TRAVESIA CTRA. GRANADA Y TRAVESÍA CTRA. DE SINGLA)	156.131,66	156.131,66	0,00
34	CARAVACA DE LA CRUZ	RENOVACIÓN Y MEJORA DE JUEGOS INFANTILES EN VARIOS PARQUES MUNICIPALES DE CARAVACA DE LA CRUZ	214.407,78	214.407,78	0,00
35	CARAVACA DE LA CRUZ	ACTUACIONES PUNTUALES DE REGULARIZACIÓN DE FIRME Y PAVIMENTOS EN VARIAS PEDANIAS	250.518,48	250.518,48	0,00
36	CEHEGÍN	PAVIMENTACIÓN Y SERVICIOS URBANOS DE LA CALLE BEGASTRI T.M. DE CEHEGÍN. FASE I	467.104,00	467.104,00	0,00
37	CEUTÍ	RENOVACIÓN DE CARRIL BICI – VÍA PEATONAL EN AVENIDA DE LA ACEQUIA DEL TM DE CEUTÍ	70.396,82	64.001,83	6.394,99
38	CEUTÍ	RENOVACIÓN DE ACERAS Y ALUMBRADO PÚBLICO EN AVENIDA DE LORQUÍ DEL TM DE CEUTÍ	249.884,17	227.184,17	22.700,00
39	CIEZA	REFUERZO DE FIRME Y REMODELACIÓN DE ACERAS EN CALLES FEDERICO GARCÍA LORCA, QUEVEDO Y CORDOVIN	223.409,48	223.409,48	0,00
40	CIEZA	REFUERZO DE FIRME Y REPOSICIÓN DE ACERAS EN AVENIDA DE ITALIA, PROLONGACIÓN DEL PASEO Y BARRIO SAN JUAN BOSCO	542.085,52	542.085,52	0,00
41	FORTUNA	ACONDICIONAMIENTO DE LA CALLE ORTEGA Y GASSET Y OTRAS DE FORTUNA	132.761,13	132.761,13	0,00
42	FORTUNA	REMODELACIÓN DE LA ZONA VERDE E ISLETA EN CALLE CAMINO SENDA DE CIEZA EN LAS KALENDAS	216.599,87	216.599,87	0,00
43	FUENTE ÁLAMO	ADECUACIÓN Y MEJORA PAISAJÍSTICA DE PISTA POLIDEPORTIVA Y ALREDEDORES	281.632,27	197.388,40	84.243,87

Nº	Ayuntamiento	Denominación Proyecto	Importe Proyecto	Aportación CARM	Aportación Ayto.
44	FUENTE ÁLAMO	MEJORA DE LAS INFRAESTRUCTURAS DEPORTIVAS EN EL POLIDEPORTIVO DE BALSAPINTDA FUENTE ALAMO DE MURCIA	434.421,38	296.082,60	138.338,78
45	JUMILLA	IMPLANTACIÓN DE PLATAFORMA ÚNICA Y MEJORA DE LA ACCESIBILIDAD EN LA C/CÁNOVAS, ENTRE LA PLAZA DE LA GLORIETA Y LA AVDA. NUESTRA SEÑORA DE LA ASUNCIÓN	1.340.326,96	935.995,00	404.331,96
46	LIBRILLA	RECUPERACION Y MEJORA DEL PARQUE MUNICIPAL "JARDIN DEL MONUMENTO"	239.112,87	222.707,00	16.405,87
47	LORQUÍ	ACONDICIONAMIENTO Y MEJORA DE LOS ENTORNOS ESCOLARES DE LORQUÍ	229.435,00	229.435,00	0,00
48	MAZARRÓN	PROYECTO DE ADECUACIÓN DEL ENTORNO DE LA CALLE PROGRESO EN PUERTO DE MAZARRÓN (MURCIA)	869.003,10	739.594,00	129.409,10
49	MORATALLA	ACONDICIONAMIENTO Y REFORMA DE LOS CORRALES DE GANADO Y LOCAL ANEXO, PARA LOS ENCIERROS POR VEREDA DE LAS FIESTAS EN HONOR AL STMO. CRISTO DEL RAYO DE MORATALLA	115.164,63	115.164,63	0,00
50	MORATALLA	PROYECTO DE MEJORARAS DE INFRAESTRUCTURAS Y EQUIPAMIENTO EN EL T.M. DE MORATALLA	569.231,36	569.231,36	0,00
51	MULA	RENOVACIÓN DE FIRME E INFRAESTRUCTURAS EN CTRA. DE PLIEGO. MULA	965.561,90	649.534,00	316.027,90
52	OJÓS	MEJORA DE LA INSTLACION DE CÁMARAS DE VIDEOVIGILANCIA EN OJÓS	18.145,17	18.145,17	0,00
53	OJÓS	PROYECTO BÁSICO Y DE EJECUCIÓN DE PAVIMENTACIÓN CAMINOS RURAL EN PARAJE LA SOLANA	48.237,12	48.237,12	0,00
54	OJÓS	RENOVACIÓN DEL PAVIMENTO EN LA CALLE SAN LEANDRO DE OJOS	88.372,58	84.100,71	4.271,87
55	PLIEGO	MEJORAS URBANÍSTICAS EN CALLES CASTILLO, MORERAS Y TRISO DE PLIEGO	195.620,03	187.841,00	7.779,03
56	PUERTO LUMBRERAS	MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS VIARIAS EN EL MUNICIPIO DE PUERTO LUMBRERAS.	406.044,00	406.044,00	0,00
57	RICOTE	NUEVO COLECTOR DE PLUVIALES EN CALLE CAÑADAS Y PLAZA DE SANTIAGO EN EL T.M. DE RICOTE	178.844,45	178.844,45	0,00
58	SAN JAVIER	MEJORA DE VIALES EN EL CASCO URBANO DE SAN JAVIER	774.659,41	624.435,00	150.224,41
59	SAN PEDRO DEL PINATAR	MEJORA URBANISTICA EN EL BARRIO DE MASPALOMAS EN SAN PEDRO DEL PINATAR	561.214,66	500.431,00	60.783,66

Nº	Ayuntamiento	Denominación Proyecto	Importe Proyecto	Aportación CARM	Aportación Ayto.
60	SANTOMERA	RENATURALIZACIÓN DEL JARDÍN DE EL SISCAR EN SANTOMERA	611.064,44	355.417,00	255.647,44
61	TORRE PACHECO	PROYECTO BÁSICO Y DE EJECUCIÓN DE PAVIMENTACION ASFALTICA DE DIVERSOS VIALES EN EL TERMINO MUNICIPAL DE TORRE PACHECO Y REPOSICIÓN DE RED DE SANEAMIENTO EN C/MAGALLANES DE ROLDAN-TORRE PACHECO	740.256,53	740.256,53	0,00
62	TORRES DE COTILLAS (LAS)	MEJORA DEL ABASTECIMIENTO Y REFUERZO DEL PAVIMENTO EN C/MAR CASPIO	66.805,56	66.805,56	0,00
63	TORRES DE COTILLAS (LAS)	MEJORA DE INFRAESTRUCTURAS EN C/VASCO NÚÑEZ DE BALBOA ENTRE AVENIDA DEL PARQUE Y C/ECUADOR	86.762,59	86.762,59	0,00
64	TORRES DE COTILLAS (LAS)	REFUERZO DE PAVIMENTO DE LA AVENIDA DEL TRABAJO ENTRE LA C/ OLTRA MOLTÓ Y LA C/ B DE SAN JORGE,	290.418,85	290.418,85	0,00
65	TOTANA	OBRAS DE REHABILITACIÓN Y PAVIMENTACIÓN DEL CAMINO RURAL DE "LA CASA DEL CLÉRIGO". ENTRE EL CAMINO DEL "HINOJAR" Y "LA CASA DEL CLERIGO", DIPUTACIÓN DE LEBOR. TOTANA	84.194,83	74.583,70	9.611,13
66	TOTANA	OBRAS DE REHABILITACIÓN Y PAVIMENTACIÓN DEL CAMINO RURAL DE "LAS COSTILICAS", DIPUTACIÓN DE PARETÓN, TOTANA	103.686,36	91.822,00	11.864,36
67	TOTANA	PROYECTO DE REMODELACIÓN DE LA ESCUELA DE MÚSICA EN C/ SANTA EULALIA, 8	105.098,46	93.072,52	12.025,94
68	TOTANA	RENOVACIÓN DE REDES DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO, Y PAVIMENTACIÓN EN C/ SOL	111.997,72	99.182,33	12.815,39
69	TOTANA	OBRAS DE REHABILITACIÓN DEL FIRME DE VARIOS TRAMOS DE LA CARRETERA N-340A EN EL T.M. TOTANA	122.035,71	108.262,98	13.772,73
70	TOTANA	PROYECTO DE REHABILITACIÓN Y PAVIMENTACIÓN DEL CAMINO RURAL DE LA "ALMAZARA"	253.730,72	224.697,47	29.033,25
71	ULEA	EJECUCIÓN DE APARCAMIENTO DISUASORIO EN AVENIDA HEREDIA SPINOLA DE ULEA	30.810,45	30.810,45	0,00
72	ULEA	MEJORA DE PAVIMENTO ASFALTICO EN LAS CALLES CARRETERA DEL MOLINO Y CARRERÓN DE LA CEÑA	122.045,55	122.045,55	0,00

Nº	Ayuntamiento	Denominación Proyecto	Importe Proyecto	Aportación CARM	Aportación Ayto.
73	UNIÓN (LA)	REHABILITACIÓN Y REFUERZO DE FIRME EN CALLES CARRERA DE IRÚN, GLORIETA DE CRUZ ROJA Y PARCIAL DE CALLE MAYOR DE LA CIUDAD DE LA UNIÓN	203.511,39	201.511,39	2.000,00
74	UNIÓN (LA)	REFORMA DE PISTAS DE ATLETISMO, PÁDEL Y ZONA INFANTIL DEL POLIDEPORTIVO MUNICIPAL	220.328,98	218.817,61	1.511,37
75	VILLANUEVA DEL RÍO SEGURA	RENOVACIÓN DE INFRAESTRUCTURAS Y MEJORA DE ACCESIBILIDAD DE LAS CALLES SANTOMERA, CIEZA, ABANILLA Y ABARAN	208.309,96	174.935,00	33.374,96
76	YECLA	REURBANIZACIÓN EN CALLE CERRO. TRAMO COMPRENDIDO ENTRE CALLE MOLINETA Y CALLE SAN ISIDRO	383.158,18	383.158,18	0,00
77	YECLA	REHABILITACIÓN DE LA ANTIGUA ESTACIÓN DE TREN DE YECLA PARA USO SALA DE LECTURA	486.028,18	486.028,18	0,00
TOTALES			20.556.128,52	17.998.149,32	2.557.979,20

PLAN COMPLEMENTARIO 2026-2027

Nº	Ayuntamiento	Denominación Proyecto	Importe Proyecto
78	ABANILLA	REFUERZO Y CONSOLIDACIÓN DE VIAL CON MUROS DE CONTENCIÓN	40.165,31
79	ABARÁN	REFORMA DE INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS MUNICIPALES EN C/SAN NICOLÁS DE ABARÁN	31.020,73
80	ÁGUILAS	RENOVACIÓN DE CALLES CALABARDINA, CALARREONA Y OTRAS	226.371,57
81	ALCANTARILLA	REPARACIONES DE ACERADO DE CALLES DEL T.M. ALCANTARILLA	91.406,36
82	ALCANTARILLA	ACONDICIONAMIENTO TRAMO SOBREELEVADO CORREDOR MEDITERRÁNEO PARTIENDO DEL CAMINO DE LOS ROMANOS	246.567,17
83	ARCHENA	RENOVACIÓN DEL ASFALTO EN C/CALVARIO, C/CARAVACA Y C/JUMILLA DE ARCHENA	60.000,00
84	BENIEL	MEJORA ACCESIBILIDAD Y ADECUACIÓN PARCIAL DEL CENTRO DE LA MUJER	70.886,71
85	BLANCA	ADECUACION DE SOLADO EN PATIO DE CEIP VIRGEN DEL PILAR	34.076,67
86	CALASPARRA	ACABADO EXTERIOR DE CERRAMIENTO DE FACHADA EN VESTUARIOS DE PISTAS POLIDEPORTIVAS DE CALASPARRA	43.791,01
87	CALASPARRA	PROYECTO DE CALEFACCIÓN PARA EDIFICIO ESCUELA DE MUSICA "LA ENCOMIENDA"	56.563,40
88	CARAVACA DE LA CRUZ	ORDENACIÓN VIARIA Y MEJORA DE PAVIMENTOS EN TRAMO CALLE FCO MARTINEZ MIRETE Y ALMAZARICA	62.837,64
89	CARAVACA DE LA CRUZ	MEJORA DE FIRME Y ORDENACIÓN PEATONAL EN TRAMO CALLE ARCO IRIS DE LA PEDANÍA DE LA ENCARNACIÓN	84.581,50
90	CARAVACA DE LA CRUZ	MEJORA DE SERVICIOS URBANÍSTICOS EN EL BARRIO SAN PABLO	156.193,99
91	CARAVACA DE LA CRUZ	RENOVACIÓN DE SERVICIOS URBANISTICOS EN C/ GRAN VIA (TRAMO AVDA. MARUJA GARRIDO – C/ CARTAGENA)	285.220,18
92	CIEZA	REFUERZO DE FIRME EN CALLES LUIS BRAILLE Y ANITA NADAL	112.949,11
93	FORTUNA	ACONDICIONAMIENTO DEL PARQUE INFANTIL DE SAN ROQUE Y OTROS DE FORTUNA	32.121,29
94	FUENTE ÁLAMO	ADECUACION Y MEJORA PAISAJISTICA CON ZONA DE JUEGOS INFANTILES EN CALLE REPUBLICA DE MEXICO DE FUENTE ALAMO DE MURCIA	301.837,16
95	JUMILLA	MEJORA DE FIRME, SERVICIOS DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO EN PLAZA DE LA GLORIETA ENTRE C/ CÁNOVAS DEL CASTILLO Y AVDA. DE LEVANTE. TM DE JUMILLA	165.993,56
96	MORATALLA	MEJORA DE VIALES EN EL T.M. DE MORATALLA	88.297,96
97	OJÓS	MEJORA DEL ALUMBRADO PÚBLICO EN CAMINOS MUNICIPALES	4.297,46
98	TORRE PACHECO	MODIFICACIÓN DE INSTALACIÓN ELÉCTRICA DE BAJA TENSIÓN PARA PISTA POLIDEPORTIVA CUBIERTA CERRADA CON VESTUARIOS, CON EMPLAZAMIENTO EN PABELLÓN NTRA. SEÑORA DE LA CONSOLACIÓN-EL JIMENADO	65.141,95
99	TORRE PACHECO	INSTALACIÓN ELÉCTRICA DE BAJA TENSIÓN EN PABELLÓN POLIDEPORTIVO MUNICIPAL NTRA. SRA. DE LOS DOLORES, DE DOLORES DE PACHECO	82.829,57
100	TORRES DE COTILLAS (LAS)	MEJORA DEL ABASTECIMIENTO Y REFUERZO DEL PAVIMENTO EN C/LOPE DE VEGA ENTRE C/ UNAMUNO A C/OLTRA MOLTÓ	99.827,40
101	ULEA	ELECTRIFICACION EN ZONAS RURALES DE ULEA	12.100,00



Nº	Ayuntamiento	Denominación Proyecto	Importe Proyecto
102	UNIÓN (LA)	REHABILITACIÓN Y REFUERZO DE FIRME EN CALLES SAN BARTOLOMÉ, SOL Y SAN GIL DE LA CIUDAD DE LA UNIÓN	73.460,24
103	VILLANUEVA DEL RÍO SEGURA	RENOVACIÓN DE INFRAESTRUCTURAS Y PAVIMENTACIÓN EN CALLE PÉREZ DE LOS COBOS EN VILLANUEVA DEL RÍO SEGURA (MURCIA)	58.184,47
104	YECLA	OBRAS DE SUSTITUCIÓN DE IMBORNAL CORRIDO DEFICIENTE POR SISTEMA LINEAL PREFABRICADO DE DRENAJE SUPERFICIAL Y REPARACIÓN DEL PAVIMENTO DE PIEDRA EN CALLE NIÑO/HOSPITAL. TRAMO COMPRENDIDO ENTRE C/ MAESTRO POLO Y C/ MIGUEL GOLF	81.200,66
TOTAL			2.667.923,07

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

4315 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Caramelos Cerdán, S.L.

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

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0126/2026; denominado Caramelos Cerdán, S.L.; código de convenio n.º 30103492012014; ámbito Empresa; suscrito con fecha 05/11/2025 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, 31 de agosto de 2026.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

Convenio colectivo de empresa Caramelos Cerdán, S.L. (2025-2029)**Artículo 1.º- Condiciones de trabajo.**

El presente convenio colectivo se concierta al amparo de lo establecido en el Título III 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, entre los representantes de la dirección de Caramelos Cerdán S.L. y la representación legal de los trabajadores de la empresa.

Se regirá por este Convenio todo el personal laboral que pertenezca a la empresa Caramelos Cerdán S.L., tanto fijo como temporal, que preste sus servicios en la actualidad y al que pueda ingresar en el futuro.

Artículo 2.º- Norma supletoria.

Las condiciones que en el presente Convenio se establecen tienen la consideración de mínimas y obligatorias para la empresa comprendida en su ámbito de aplicación.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación general aplicable.

Artículo 3.º- Ámbito temporal.

En virtud del artículo 90.4 del ET, el presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2025.

La duración del presente Convenio será de cinco años, es decir, desde el día 01-01-2025 hasta el 31-12-2029.

El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes legitimadas para la negociación, mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte y a la autoridad laboral, con un plazo mínimo de preaviso de tres meses antes de la fecha de finalización de su vigencia.

En caso de denuncia por cualquiera de las partes, todos y cada uno de los pactos de este Convenio, seguirán en vigor en tanto las partes no hayan formalizado acuerdo sobre la revisión de estos.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, este no perderá su vigencia y se seguirá aplicando.

Artículo 4.º- Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que alguna o algunas de las normas pactadas resultasen modificadas por la Autoridad Laboral o por Disposición legal, la Comisión Negociadora deberá estudiar, y acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial, o si tal modificación obliga a nueva reconsideración del texto del Convenio.

Artículo 5.º- Prórroga.

El presente Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes legitimadas, en los términos previstos en el artículo 3, mediante comunicación escrita con un plazo mínimo de tres meses antes de su finalización.

Artículo 6.º- Comisión Paritaria. Constitución.

Se constituye una comisión de interpretación y, mediación, negociación y vigilancia del convenio, así como para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley, que estará compuesta por los representantes legales

de los trabajadores y una representación empresarial, de entre los cuales, se designará un secretario.

También formarán parte de dicha comisión hasta un máximo de dos asesores por cada parte, con voz, pero sin voto.

La comisión celebrará una reunión ordinaria anual y tantas extraordinarias como acuerden a petición fundada de los vocales de cualquiera de las partes.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

a) Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.

b) Evaluar los informes que sobre este convenio solicite la autoridad laboral o juzgado de lo social.

c) Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento, de acuerdo con lo establecido en este convenio.

d) Aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas esta.

El plazo máximo de resolución de las cuestiones planteadas a la comisión será de quince días laborables.

La adopción de acuerdos será por mayoría. Los acuerdos que se adopten serán vinculantes para ambas partes. Todos los asuntos deberán figurar en el orden del día correspondiente.

En caso de desacuerdo y previo consenso de cada una de las partes, se podrá designar la intervención de un árbitro. En este caso, ambas partes acuerdan someterse al laudo o resolución que se dicte por parte del árbitro designado.

En el supuesto de no existir acuerdo en la designación del árbitro, ambas partes se reservan el derecho de acudir a la vía competente en defensa de sus respectivos intereses.

Las reuniones de la comisión paritaria se convocarán con una antelación mínima de cuatro a siete días.

La citación constará de tres convocatorias, pudiendo tomar acuerdos en la primera, con la asistencia de un 75% de cada una de las partes, en segunda con un 50% y en la tercera con los asistentes que hubiere. Las citaciones deberán hacerse por escrito con acuse de recibo y dirigidas a las partes firmantes de este convenio.

Se llevará un libro de actas de todas las reuniones. Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en dicho libro.

Artículo 7.º- Absorción y compensación.

Las mejoras resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

Artículo 8.º- Ingreso en la empresa.

El ingreso de los trabajadores en las empresas se ajustará a las normas legales de carácter general sobre colocación de trabajadores, pudiendo someter a los aspirantes a las pruebas que estimen oportunas.

Los criterios a emplear en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial

o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

Artículo 9.º- Período de prueba.

Los periodos de prueba, teniendo en cuenta la clasificación profesional, serán:

- a) Dos meses para el personal no cualificado, oficiales y administrativos.
- b) Seis meses para técnicos y titulados de grado medio o superior.

Artículo 10.º- Facultades de organización.

De acuerdo con la legislación vigente, es facultad de la Empresa la distribución de las tareas correspondientes a cada puesto, así como efectuar los cambios o modificaciones que estime convenientes para la mejor organización de los trabajadores. Cuando el cambio de puesto de trabajo sea definitivo, se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores. Las empresas vendrán obligadas a dotar a sus trabajadores de los cursos de adaptación necesarios y suficientes cuando su puesto de trabajo habitual tenga modificaciones de carácter técnico o funcional. Estos cursos se harán tanto antes como después de la o las modificaciones que se diesen en los procesos productivos.

Artículo 11.º- Clasificación del personal.

La clasificación del personal de este convenio viene determinada por la adscripción a un grupo profesional, que comprende las funciones que los trabajadores pueden desarrollar.

La empresa garantizará que no se produzca ningún tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

Nuevos niveles profesionales

Nivel 1.- Es quien, en posesión de un título académico superior, desempeña en la empresa funciones de responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realiza tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación.

Categorías: Técnico Jefe. Encargado General, Jefe de Ventas, Jefe Administrativo.

Nivel 2.- Es quien, bajo las órdenes directas de la dirección de la empresa, coordina y controla una o varias secciones de la empresa, desarrolla los correspondientes planes, programas y actividades de esta y ordena la ejecución de los trabajos, respondiendo ante de la dirección de su gestión.

Categorías: Técnico, Técnico Ayudante.

Nivel 2.- Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos, supervisa los trabajos del personal operativo, siguiendo las instrucciones del su inmediato, siendo responsable del resultado del trabajo. Igualmente es quien, con título correspondiente de formación de 2.º grado o conocimientos equivalentes, ayuda a los técnicos titulados.

Categorías: Encargado, Oficial de 1.ª Jefe de Grupo, Oficial de 1.ª Jefe de Línea.

Nivel 3.- Es quien realiza sus tareas bajo dependencia directa de los mandos, con un grado de autonomía importante y siendo perfecto conocedor de su trabajo.

Categorías: Viajante, Oficial 2.^a Administrativo, Oficial 3.^a Administrativo, Oficial de 1.^a Oficial de 2.^a

Nivel 4.- Es quien, con un gran nivel de iniciativa y dependencia directa de una persona de nivel superior, realiza trabajos de gran responsabilidad en su sección, pudiendo tener, en muchos casos, personal a su cargo. Le falta un conocimiento importante de las herramientas de trabajo, maquinaria y / o informática, siendo responsable ante la empresa de toda anomalía dentro de sus funciones.

Antiguas categorías: Auxiliar Administrativo, Recepcionista, Ayudante, Limpiadora.

Nivel 5. Este nivel incluye también los trabajos que se realicen en la empresa y que, básicamente, requieren la aportación de esfuerzo físico.

Categorías: Auxiliar Fabrica.

Artículo 12.º- Grupos profesionales y categorías

El personal afectado por el presente Convenio se clasifica en el marco de la siguiente estructura de grupos y niveles profesionales:

Grupo Profesional Administración.	
NIVEL 1.A	TÉCNICO JEFE
NIVEL 2.A	TÉCNICO
NIVEL 2.C	TÉCNICO AYUDANTE
NIVEL 1.C	ENCARGADO GENERAL
NIVEL 1.B	JEFE DE VENTAS
NIVEL 3.B	VIAJANTE
NIVEL1.C	JEFE ADMINISTRATIVO
NIVEL 2.D	OFICIAL 1. ^a ADMINISTRATIVO
NIVEL 3.C	OFICIAL 2. ^a ADMINISTRATIVO
NIVEL 4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
NIVEL 4	RECEPCIONISTA
Grupo Profesional Producción y Mantenimiento	
NIVEL 4	REPARTIDOR
NIVEL 3.C	ALMACENERO
NIVEL 4	PORTERO
NIVEL 4	GUARDA
NIVEL 2.A	ENCARGADO
NIVEL 2.B	OFICIAL DE 1. ^a JEFE DE GRUPO
NIVEL 2.C	OFICIAL DE 1. ^a JEFE DE LINEA
NIVEL 3.A	OFICIAL DE 1. ^a
NIVEL 3.C	OFICIAL DE 2. ^a
NIVEL 3.D	OFICIAL DE 3. ^a
NIVEL 4	AYUDANTE DE LINEA
NIVEL 5	AUXILIAR DE FÁBRICA

Artículo 13.º- Ascensos.

Los puestos de Oficial primera se cubrirán, previa prueba de aptitud, tanto entre personal fijo de la empresa como ajeno. A iguales resultados en las pruebas practicadas, tendrá preferencia el personal con más antigüedad en la Sección. Los trabajadores en formación, una vez superado el período de formación, pasarán a la categoría de Oficial segunda, si hubiera vacante, o de Ayudante, en otro caso.

Las vacantes por cubrir serán comunicadas a los representantes de los trabajadores con una semana de antelación. Las empresas notificarán a los

representantes de los trabajadores el resultado de las pruebas de aptitud que realicen los aspirantes. Las vacantes que surjan en las empresas del sector serán cubiertas por el siguiente orden a igualdad de resultados en las pruebas realizadas:

- a) Por el trabajador fijo de más antigüedad.
- b) Por el trabajador fijo a tiempo parcial de más antigüedad.
- c) Por el trabajador contratado con más antigüedad.

Las vacantes que pudiesen producirse por los trabajadores aspirantes se cubrirán por el mismo procedimiento hasta quedar cubierta la vacante del trabajador fijo a tiempo parcial.

Los criterios a emplear en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

Artículo 14.º- Trabajos de superior e inferior categoría.

1) El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a su categoría profesional, por un periodo superior a 6 meses durante un año, u 8 durante dos años, podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

2) Contra la negativa de la empresa, y previo informe de los representantes de los trabajadores, podrá reclamar ante la jurisdicción laboral.

3) Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4) Si, por necesidades perentorias imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 15.- Prendas de trabajo.

La empresa vendrá obligada a dotar al personal de ropa y equipos de protección individual (E.P.I.), en cantidad suficiente para el desempeño de sus funciones. Será obligatorio para el trabajador el uso de las prendas de trabajo y los E.P.I. mientras permanezca en el centro de trabajo e igualmente le corresponderá su lavado y conservación.

La empresa renovará la ropa y los E.P.I. regularmente y con la frecuencia necesaria para evitar riesgos por estar estos en mal estado.

La propiedad de los uniformes y E.P.I., corresponde a la empresa la cual, para su reposición, podrá exigir la entrega de los usados.

Artículo 16.º- Jornada de trabajo.

La Jornada de Trabajo se establece de lunes a viernes, y será de cuarenta horas semanales, tanto para la jornada continuada como para la partida, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, y hasta un total de 220 días laborables al año, y un cómputo anual de 1.760 horas.

En la Jornada partida, si alguna de las partes supera las cinco horas, se tendrá derecho a quince minutos de descanso para el bocadillo, computándose este tiempo como realmente trabajado.

El descanso para el bocadillo en el régimen de jornada continuada se computará como de trabajo efectivo y su duración será de treinta minutos, estableciéndose el horario de disfrute de dicho descanso por la empresa previa consulta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de que durante el periodo de vigencia de este Convenio la jornada se viese reducida legalmente, esta modificación será de aplicación automática en la misma proporción que a la jornada pactada en cómputo anual.

Anualmente y siempre durante el mes de diciembre de cada año, la empresa elaborará previa consulta con los representantes de los trabajadores, el calendario laboral, ajustándose al cómputo anual de horas ordinarias máximo, teniendo en cuenta las fiestas oficiales y aquellas pactadas en Convenio, vacaciones, etc., debiendo exponerse un ejemplar de este en cada centro de trabajo para conocimiento de todo el personal.

Artículo 17.º- Trabajo a turnos.

Los trabajadores indicados en el presente artículo realizarán su jornada de trabajo en los turnos rotativos que se establecen.

Los trabajadores afectados por la turnicidad serán los Trabajadores de Fábrica y secciones ligadas, así como los trabajadores de apoyo a Producción

Los turnos rotativos que deberán realizar los trabajadores afectados serán los siguientes:

- Turno de Mañana: de 06 h. a 14 h.
- Turno de tarde: de 14 h. a 22 h.
- Turno de Noche: de 22 h. a 06 h.

El calendario de turnos se publicará con 7 días de antelación, en todo caso, y si por circunstancias organizativas y de producción hubiese necesidad de modificar los calendarios ya publicados, se avisará a los trabajadores con un mínimo 48 horas de antelación el posible cambio de turno.

Por la realización de turnicidad, afectando al turno de tarde o de noche, los trabajadores percibirán una compensación económica, o complemento, consistente en un incremento de 40 € para una semana de 40 horas de trabajo a turnos.

En todo caso el valor de este complemento para el turno de tarde y de noche se establece por hora, suponiendo el mismo un incremento de 1 €/hora sobre la hora ordinaria, y ello sin perjuicio del complemento del puesto de trabajo mencionado en el artículo 34 del presente Convenio.

Para el personal que se incorpore a la empresa posteriormente a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo regirán las siguientes condiciones respecto a la compensación económica o complemento por la realización de trabajo a turnos de tarde y noche.

Durante el primer año percibirán el 0% de la compensación.

Durante el segundo año percibirán el 25% de la compensación.

Durante el tercer año percibirán el 50% de la compensación

Durante el cuarto año percibirán el 75% de la compensación

Durante el quinto año en adelante percibirán el 100% de la compensación

Artículo 18.º- Horarios.

La fijación del horario de trabajo será negociada entre trabajadores y empresa de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 19.º- Vacaciones.

Se establece que el periodo de vacaciones anuales retribuidas, para todo el personal afectado por este Convenio, será de treinta días naturales. El personal que ingrese en el curso del año disfrutará antes de que termine la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre su ingreso y el treinta y uno de diciembre.

Con carácter general, las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural al que correspondan.

De cesar antes del disfrute de las vacaciones, se le abonará la parte proporcional al tiempo trabajado. Si el cese se produjera después de haber disfrutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados y no devengados.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las reglas anteriores serán igualmente aplicables cuando la incapacidad temporal derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Estando en todo caso, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 20.º- Período de disfrute.

Las vacaciones se disfrutarán en los períodos siguientes:

Al menos veintiún días ininterrumpidos durante los meses de julio y agosto. El resto, de mutuo acuerdo, con preferencia en Navidad.

Se programarán y anunciarán con la antelación prevista en la legislación vigente, y comenzarán siempre de lunes a jueves, ambos inclusive, excepto si es festivo.

Artículo 21.º- Retribución.

La remuneración por percibir por el trabajador durante las vacaciones será la misma que si se encontrara en activo.

Artículo 22.º- Santa Patrona.

Con motivo de la festividad de Ntra. Sra. de Montserrat, la empresa concederá el disfrute de cinco días laborables dentro del año, en la fecha que lo estimen oportuno, de mutuo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, y que serán abonados a salario real. Estos días no minoran la jornada anual establecida.

Artículo 23.º- Licencias.

1) Retribuidas.

Solicitándolo con la mayor antelación posible, la empresa concederá a sus trabajadores permisos retribuidos con el salario real por alguno de los motivos siguientes, de acuerdo con las condiciones que se solicitan y durante los períodos que se indican.

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.3.a) del ET.

b) Cinco días naturales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, de conformidad con el artículo 37.3.b) del ET.

c) Hasta dos días por traslado de domicilio habitual.

d) Las ausencias por enfermedad deberán estar justificadas por parte de baja médica por incapacidad temporal

e) Para los casos de visita médica el tiempo máximo será:

f) En la propia localidad donde se encuentre domiciliada la empresa: desde una hora antes de la citación para la visita y hasta media hora después de haber finalizado ésta, debiendo aportarse el correspondiente justificante expedido por el facultativo o personal autorizado del Centro de Salud.

g) En localidad distinta: desde una hora y media antes de la citación para la visita y hasta una hora después de haber finalizado ésta, debiendo aportarse el correspondiente justificante expedido por el facultativo o personal autorizado del Centro de Salud.

h) En lo no previsto en el presente Artículo se aplicará lo dispuesto en la legislación vigente.

2) No retribuidas.

a) Hasta dos días por asuntos propios del trabajador. Esta licencia deberá ser avisada con una semana de antelación y a efectos económicos no será remunerada al trabajador que haga uso de ella.

Si coincidieran dos o más trabajadores de la misma sección y empresa en la misma fecha de disfrute de esta licencia el empresario podrá denegarla por motivos justificados de funcionamiento de la empresa. En todo caso, el número de trabajadores que podrán disfrutar simultáneamente de esta licencia nunca podrá superar el 5% de la plantilla

Artículo 24.º- Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia, teniendo el trabajador excedente derecho a que se conserve el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar puesto de trabajo dentro del grupo profesional al suyo que hubiera o se produjeran en la empresa.

El cómputo de la antigüedad quedará interrumpido durante la vigencia de la excedencia voluntaria a que se refiere este apartado 2.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento de este o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de esta dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 3, será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Artículo 25.º Exámenes prenatales.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, durante el tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 26.º- Derechos sindicales.

Las empresas respetarán el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente a un sindicato legalmente establecido en el territorio nacional. No se podrá supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o no a un sindicato legal.

No podrá la empresa despedir ni sancionar a ningún trabajador por causas de su afiliación o actividad sindical legal.

Las empresas concederán el tiempo necesario para el cumplimiento de deberes de carácter sindical o público en los cargos representativos, con derecho a retribución, siempre que medie la oportuna convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del periodo convocado.

Artículo 27.º- Reuniones e información sindical.

Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato legal, a celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información Sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de trabajo de la Empresa. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, y que será distribuida fuera de las horas de trabajo, sin que el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 28.º- Tablón de anuncios.

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 8.2 a) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 29.º- Cuota sindical.

Los empresarios procederán al descuento de la cuota sindical en nómina y a la correspondiente transferencia al sindicato del trabajador afiliado y previa solicitud de este.

Artículo 30.º- Delegados sindicales.

Igualmente, en las empresas con más de cincuenta trabajadores, los sindicatos que tengan más del 10% en el Comité de Empresa o delegados de Personal, podrán elegir sus respectivos delegados Sindicales al amparo del título cuarto de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 31.º- Estructura de la remuneración.

Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios que devenguen por periodos mensuales. El pago se efectuará mediante transferencia bancaria.

Artículo 32.º- Salario base.

Los importes para cada una de las categorías profesionales son los que figuran en la tabla de salarios adjunta.

Artículo 33.º- Complementos salariales.

Complemento personal:

Todo el personal fijo a tiempo completo y a tiempo parcial al 31 de diciembre de 2012 tiene consolidadas las cantidades que venía percibiendo en concepto de antigüedad hasta dicha fecha, como garantía personal.

Complemento de vinculación:

Todos los trabajadores de la empresa devengarán un primer complemento de vinculación a partir de los tres años de efectiva e ininterrumpida prestación de servicios en la misma, un segundo complemento de vinculación a partir de los tres años siguientes de efectiva e ininterrumpida prestación de servicios. El importe de cada uno de los complementos de vinculación será del 5% del salario base.

Se devengará un tercer complemento de vinculación a los 9 años de efectiva e ininterrumpida prestación de servicios en la misma por importe del 5% del salario base.

El personal que consolidó en 1994 las cantidades que venía percibiendo en concepto de antigüedad hasta dicha fecha como "Complemento Personal" percibirán la cuantía del 3% del salario base, comenzando a aplicar a la firma de este.

Con el personal con salario por encima de convenio acordado a principio de año, quedará refundido a ese salario durante el ejercicio hasta nueva revisión salarial.

Tanto el complemento personal como el complemento de vinculación se actualizarán anualmente de acuerdo con el salario base que corresponda percibir en cada momento. En todo caso, la suma de las cantidades del complemento personal y del complemento de vinculación no podrá superar el 55% del salario base.

Complemento de disponibilidad y confianza:

La empresa, establece un complemento de disponibilidad y confianza mensual que percibirán únicamente los trabajadores que sean designados por la empresa, previa aceptación de estos, como compensación económica por estar de guardia e inmediatamente localizables y disponibles para el trabajo que se les pueda encomendar fuera de su jornada de trabajo, así como por los trabajos o tareas que realicen en cada una de las intervenciones.

El trabajador designado para estas funciones lo hará de manera voluntaria.

El presente complemento se percibirá exclusivamente durante el tiempo en el que el trabajador desempeñe sus labores fuera de su jornada de trabajo en circunstancias que a juicio de la empresa requieran su disponibilidad y confianza, dejando de percibirlo cuando cesen estas circunstancias.

Complemento adecuación:

Todos los trabajadores de la empresa que vengan prestando servicios con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, adecuaran sus percepciones salariales a los conceptos y cuantías del presente convenio, pasando las diferencias salariales que tuvieran en concepto de salario base a un complemento denominado adecuación.

Artículo 34.º- Complemento puesto de trabajo.

En los trabajos realizados entre las 22 y las 6 horas se percibirá un complemento del 25%. En los trabajos realizados tanto en sábado y en domingo, cuando corresponda efectuarlos por la rotación natural de turnos, se percibirá un complemento del 10%. La base de cálculo sobre la que se aplica el referido porcentaje se obtendrá con la siguiente fórmula:

$(\text{Salario base} + \text{C. adecuación} + \text{C. Vinculación}) \times 14,5 / 1.760 \text{ horas.}$

Se exceptúa del percibo de este plus a aquellos trabajadores que realizan trabajos que por su índole y condición han de realizarse normalmente de noche (guardia, vigilante, etcétera). Este turno de trabajo tendrá un descanso de 30 minutos.

Artículo 35.º- Pagas extraordinarias.

Por tales conceptos se percibirán las siguientes cantidades:

Dos pagas extraordinarias, una de devengo en junio y otra en Navidad. Por tal concepto, se percibirá una cantidad igual a un mes de salario base,

incrementándole los complementos de vinculación y de adecuación que correspondan. La paga de Navidad se abonará antes del 22 de diciembre.

Se abonará una tercera paga extra equivalente a:

Se abonará una paga correspondiente al 50% del salario base, complemento de vinculación y adecuación que correspondan. Esta paga será abonada en marzo de cada año.

Esta paga comenzará a ser efectiva en el año 2022 y en los sucesivos.

Artículo 36.º- Incentivos.

Durante los cuatro años de vigencia del presente Convenio se abonarán los siguientes incentivos:

1.- Incentivos consecución Certificados:

1. Un incentivo consistente en el 20% del salario base, complemento de vinculación y adecuación que correspondan por la obtención de la Norma BRC grado A.

2. Un incentivo consistente en el 20% del salario base, complemento de vinculación y adecuación que correspondan por la obtención de la Norma IFS High Level.

Los incentivos indicados en el presente artículo únicamente serán abonados si se consigue la obtención de las máximas calificaciones en los certificados de calidad propuestos por la empresa.

Artículo 37.º Ayudas sociales.

1) Ayuda escolar. Se percibirá en la cuantía de 134,43 € (2025), por año e hijo, desde guardería hasta universidad, ambas inclusive, y siempre que se justifique la situación académica y dependa económicamente del cabeza de familia. Esta gratificación se hará efectiva en el mes de septiembre de cada año.

Los trabajadores de la empresa también tendrán derecho a la ayuda escolar, cuando estén estudiando y cumplan los siguientes requisitos:

a) Que el curso que realicen sea un curso oficial del Ministerio de Educación y Ciencia.

b) En cursos inferiores a universidad se le abonará esta cantidad una sola vez por curso.

c) Cuando se realicen cursos de universidad esta cantidad se abonará por matrícula.

d) Deberán de acreditar en qué curso y centro realizan los estudios.

2) Se establece como ayuda especial la cantidad de 134,43 € (2025) mensuales por hijo minusválido.

Artículo 38.º- Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen en la empresa, se abonarán al mismo importe de la hora ordinaria incrementadas un 15% sobre dicho valor.

(Salario base + C. adecuación + C. Vinculación) x 14,5 /1.760 horas.

Artículo 39.º- Complemento por I.T.

En el supuesto de I.T. por enfermedad común, accidente de trabajo y accidente no laboral con una duración superior a 21 días, la empresa abonará al trabajador un complemento hasta el cien por cien de su salario actualizado.

En el supuesto de I.T. por enfermedad común, accidente de trabajo y accidente no laboral con una duración inferior a 20 días, la empresa abonará al trabajador un complemento de IT de conformidad con los siguientes:

- 1.ª baja del año: el complemento de IT será del cien por cien de su salario actualizado.
- 2.ª baja del año: el complemento de IT será del ochenta y cinco por cien de su salario actualizado.
- 3.ª baja del año, no se complementa la prestación por IT.

La empresa podrá crear la Comisión de Control de Ausencias en la que tendrán voz y voto los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 40.º- Seguro de accidentes.

Las empresas suscribirán una póliza de seguro que cubra el riesgo de accidente que produzca la muerte o la incapacidad total permanente y por un importe de 28.726,69€ (2025); así como unas prestaciones porcentuales de dicha cantidad, para los casos que se prevé en las condiciones generales de las pólizas de accidentes individuales por incapacidades permanentes parciales. Cubrirán el riesgo durante las 24 horas del día y se aceptarán las condiciones exclusorias que impongan las compañías aseguradoras en las condiciones generales.

En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa abonará la cantidad de 1.944,31 € (2025), cantidad que también podrá ser asegurada.

Artículo 41.º- Incrementos salariales.

El incremento salarial:

- Para el año 2025 será del IPC REAL del año anterior, con un mínimo de 2% y máximo de 4%
- Para el año 2026 será del IPC REAL del año anterior, con un mínimo de 2% y máximo de 4%
- Para el año 2027 será del IPC REAL del año anterior, con un mínimo de 2% y máximo de 4%
- Para el año 2028 será del IPC REAL del año anterior, con un mínimo de 2% y máximo de 4%
- Para el año 2029 será del IPC REAL del año anterior, con un mínimo de 2% y máximo de 4%

Artículo 42.º- Permiso por maternidad y estado de gestación. Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Las trabajadoras en estado de gestación o maternidad estarán a lo dispuesto en la legislación vigente.

En todo lo referente a la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras se aplicará lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 43.º- Igualdad entre hombres y mujeres.

De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria 4.ª de la L.O. 3/2007 y el artículo 85.1 del ET, dentro del contenido normativo del presente convenio colectivo se establecen las siguientes medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de las empresas comprendidas en el ámbito funcional y territorial del mismo.

La política de empleo tendrá como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el seno de la misma y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La empresa respetará la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar y excluir cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Artículo 44.º- Acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI y actos discriminatorios.

La empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso y violencia contra las personas LGTBI, y arbitrará procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso y violencia contra las personas LGTBI en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como el artículo 15.1 de 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, la empresa y los representantes de las personas trabajadoras acordarán los correspondientes protocolos de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y contra las personas LGTBI.

Artículo 45.- Violencia de género.

Al amparo de lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género se regulan en el presente convenio colectivo los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, así como de las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia sexual o víctimas del terrorismo, en los términos previstos en el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores.

A.- La trabajadora víctima de violencia de género o la persona trabajadora víctima de violencia sexual o víctima del terrorismo tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo del 50% con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo que alcance la empresa y la trabajadora afectada o la persona trabajadora afectada.

B.- La trabajadora víctima de violencia de género o la persona trabajadora víctima de violencia sexual o víctima del terrorismo que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo de conformidad con lo previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45, con reserva de su puesto de trabajo y el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones

de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Los contratos de interinidad que se formalicen para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género o a personas trabajadoras víctimas de violencia sexual o víctimas del terrorismo que hayan suspendido su contrato de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

C.- Extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia sexual o víctima del terrorismo.

D.- No computaran como faltas de asistencia al trabajo a los efectos previstos para la extinción del contrato por causas objetivas prevista en la letra d del artículo 52 del ET las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, así como las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia sexual o de actos terroristas, acreditadas en los términos previstos en la legislación aplicable.

Artículo 46.º- Procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET.

El presente convenio colectivo obliga a la empresa y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; en los términos previstos en el artículo 82.3 del ET; por acuerdo entre la empresa y el comité de empresa se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo, que afecten a las materias modificables según el citado precepto del ET.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo.

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

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo.

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

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

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

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

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

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo asumen el contenido íntegro del III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR III; BORM n.º 21; 27/01/2021). Con el alcance previsto en el mismo y sometido al desarrollo que en el mismo se establece.

Artículo 47.- Disposiciones adicionales

Disposición adicional 1.ª:

Durante la vigencia del presente Convenio, las contrataciones temporales a través de ETT se efectuarán de acuerdo con las siguientes condiciones:

1.º) Las contrataciones eventuales de personal de producción, excepto encargados, no podrán superar la duración de 45 días en un período de seis meses, ni exceder del 10% de la plantilla total de las empresas.

2.º) Las limitaciones establecidas en el párrafo anterior podrán modificarse libremente mediante acuerdos de empresa con sus representantes legales de los trabajadores.

3.º) En todo caso, los trabajadores contratados a través de ETT tendrán derecho al 100% del salario regulado en el presente Convenio. Si la presente disposición adicional fuera declarada nula, total o parcialmente, dicha nulidad no afectará a la validez del presente Convenio.

Artículo 48. - Régimen disciplinario.

A) Definición de faltas laborales.

Se considerarán faltas laborales las acciones u omisiones del trabajador que supongan incumplimiento laboral de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente artículo.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

B) Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.

2. No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación.

3. Faltar al trabajo un día en el período de un mes sin causa que lo justifique.

4. La desobediencia en materia leve.

5. Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuese responsable.

6. No comunicar a la empresa las ausencias imprevistas en el mismo día en que se producen por cualquier medio, salvo casos de urgencias hospitalarias.

Para poder imponer esta sanción será necesario previamente que la empresa haya facilitado al trabajador un número de teléfono o SMS o WhatsApp, correo electrónico, fax, o cualquier otro medio equivalente, donde efectuar la comunicación.

7. El uso del móvil durante la jornada para uso no profesional.

8. El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.

9. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

10. Las manifestaciones, expresiones o comportamientos espontáneos que conlleven una agresión basada en perjuicios contra la comunidad LGTBI.

C) Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

1. No preavisar con antelación, dos veces en un periodo de 90 días, las ausencias por asistencia a consultorio médico de medicina general o especialista previstas, salvo casos de urgencias hospitalarias.

2. De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.

3. Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes.

4. La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.

5. La imprudencia en el desempeño del trabajo si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.

6. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios a la empresa o a terceros.

7. La doble comisión de falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del periodo de un mes, excepto las de puntualidad o inasistencia o aquellas que implique conducta continuada, habiendo sido sancionada la primera falta.

8. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio del trabajador.

9. La denigración, ridiculización, humillación u ofensa de personas en el entorno laboral.

10. Los chistes o burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual, la expresión y/o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

D) Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, con independencia de su valor o cuantía, compañeros o de cualquiera otra persona dentro de la dependencia de la empresa.
2. La indisciplina o desobediencia.
3. La reiteración de falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del periodo de un mes, siempre que la primera falta hubiera sido sancionada.
4. La falta de asistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos en el periodo de un mes o seis alternos en el periodo de cuarenta y cinco días.
5. Más de doce faltas de puntualidad, en un período de seis meses o de veinticinco en un año sin justificación, debidamente advertida.
6. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
7. El acoso sexual, laboral y mobbing.
8. Contribuir a simular la presencia de otro trabajador en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo.
9. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
10. El incumplimiento constatado de las normas de Prevención de Riesgos Laborales, Calidad y Seguridad Alimentaria implantadas en la Empresa, cuando dicho incumplimiento sea grave, reiterado o suponga un riesgo cierto y grave para la seguridad y salud de las personas trabajadoras o de terceros, o para las instalaciones o materiales
11. El empleo del tiempo, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
12. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio del trabajador si esa falta de comunicación impidiera la posibilidad de efectuar el llamamiento al trabajo.
13. No preavisar con antelación, tres veces en un periodo de 270 días, las ausencias por asistencia a consultorio médico de medicina general o especialista, salvo casos de urgencias hospitalarias.
14. Proporcionar datos reservados o información de la empresa a personas ajenas sin la autorización de la empresa.
15. Simular enfermedades o accidentes, así como realizar actividades incompatibles con dicha enfermedad o accidente.
16. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores, si es repetida o puede ocasionar perjuicios a la empresa o terceros.
17. La falta de respeto en materia grave a los compañeros o mandos de la Empresa.
18. Incumplir la prohibición de fumar en los centros de trabajo.
19. Hacer plantes o paros en el trabajo, interrumpiendo o paralizando la actividad, sin sometimiento a lo establecido en el R.D.L. 17/77 de 4 de marzo, reguladora del derecho de huelga.
20. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

21. La creación de ambientes hostiles a la diversidad de la orientación sexual, a las personas pertenecientes al colectivo LGTBI, o a sus familiares y personas allegadas.

22. Las agresiones físicas o verbales a los miembros del colectivo LGTBI, sus familiares y personas allegadas.

23. El hostigamiento, chantaje o coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI.

24. La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima.

25. La divulgación de imágenes, vídeos o mensajes que contengan contenido LGTBIfóbico o que atenten contra la integridad de las personas.

26. Todas aquellas causas de despido disciplinario recogidas en la Legislación Vigente.

E) Sanciones.

Las empresas podrán imponer a los trabajadores, en función de la calificación de las faltas cometidas y de las circunstancias que hayan concurrido en su comisión, las sanciones siguientes:

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- b) Despido disciplinario.

F) Procedimiento sancionador.

Las sanciones por las faltas leves, graves y muy graves deberán ser comunicadas al trabajador por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que la motivan.

Los representantes legales de los trabajadores serán informados por la empresa de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas graves y muy graves, a los representantes legales de los trabajadores, en el cual serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o los restantes delegados de personal y Secciones Sindicales.

G) Ejecución de las sanciones.

Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen al trabajador sancionado, sin perjuicio de su derecho a interponer reclamación contra las mismas ante la jurisdicción laboral, lo cual no supondrá la suspensión de su aplicación, y sin perjuicio de que el cumplimiento de estas se aplique una vez sean firmes.

H) Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 49.- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

La empresa garantizará la protección contra comportamientos que atenten contra los derechos de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI a través de los protocolos frente al acoso y la violencia para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

Artículo 50.- LGTBI.

El presente convenio colectivo contempla diversas medidas transversales para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación hacia las personas LGTBI, que se reflejan en los artículos 8 (ingresos), 13 (ascensos), 11 (clasificación profesional), 48 (régimen disciplinario), 43 (igualdad de trato) y 44 (protocolo de acoso). Estas medidas tienen como objetivo contribuir a la creación de un entorno favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación por motivo de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Artículo 51.- Formación.

1. La empresa podrá organizar acciones formativas gratuitas conforme a la normativa vigente, orientadas a mejorar competencias y cualificaciones profesionales, promoción laboral y competitividad. Se garantizará la igualdad de acceso, incluyendo medidas para colectivos con mayores dificultades (jóvenes, inmigrantes, discapacitados, etc.).

2. La empresa procurará utilizar el crédito anual para formación según la normativa vigente. Informarán a los representantes de las personas trabajadoras sobre el crédito disponible y, si no lo usan, explicarán los motivos en el último trimestre del año. Los representantes de las personas trabajadoras podrán proponer acciones formativas ligadas a la actividad productiva.

3. Las acciones formativas deberán responder a necesidades reales y específicas de la empresa y su personal, con flexibilidad en contenidos e impartición.

4. Los planes de formación incluirán módulos sobre derechos LGTBI en el ámbito laboral, dirigidos a toda la plantilla, siempre que sea posible. Se tratarán temas como medidas LGTBI del Convenio Colectivo, conceptos básicos de diversidad sexual, familiar y de género según la Ley 4/2023, protocolos de acompañamiento a personas trans y prevención de acoso, y uso de lenguaje inclusivo.

5. La formación para responsables de personal incluirá capacitación en diversidad e inclusión, liderazgo inclusivo, gestión de equipos diversos y prevención de acoso y discriminación.

Partes que conciertan este convenio colectivo.

Las partes se reconocen con representatividad mutua declarándose legitimadas para la negociación y firma del presente convenio colectivo.

Por la parte Empresarial, D. Franco de Sena Cerdán Olmo, en representación de la mercantil "Empresa Caramelos Cerdán S.L.", y D. Carlos Javier Vidal Panalés, como Director Gerente.

Como Asesor, Letrado D. José Gabriel Sánchez Torregrosa.

Por la parte social, Delegados de Personal por el Sindicato CCOO, D. Álvaro De la Rocha García, D. Juan Antonio Zamora Úbeda, D. Faustino Martínez García, Dña. Beatriz Sánchez Garnés, D. Jorge Cayuela Tardido. D. Francisco David Valle López, D. Agustín Celdrán Ibáñez, D. Juan Cabas Fernández,

Como Asesor, D. Andrés Saura Vidal.

ANEXO 1 TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES CAMELOS CERDAN SL AÑO 2025

	CATEGORIAS	SALARIO BASE
1	TECNICO JEFE	1.863,05 €
2	ENCARGADO GENERAL	1.863,05 €
3	JEFE ADMINISTRATIVO	1.863,05 €
4	ENCARGADO DE SECCION	1.680,77 €
5	JEFE DE VENTAS	1.650,76 €
6	TECNICO	1.505,95 €
7	OFICIAL 1º PRODUCCION	1.500,69 €
8	OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.500,69 €
9	VIAJANTE	1.485,68 €
10	TECNICO AYUDANTE	1.355,35 €
11	OFICIAL 2º PRODUCCION	1.338,61 €
12	OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	1.338,61 €
13	AUXILIAR PREVENTA	1.337,11 €
14	ALMACENERO	1.320,61 €
15	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.170,54 €
16	RECEPCIONISTA	1.170,54 €
17	OFICIAL 3º PRODUCCION	1.170,54 €
18	REPARTIDOR	1.140,52 €
19	PORTERO	1.140,52 €
20	GUARDA	1.140,52 €
21	LIMPIADORA	1.125,55 €
22	AYUDANTE DE LINEA	1.125,55 €

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

4316 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Sabic Innovative Plastics España, S.L. (Anteriormente G.E. Plastics de España S. Com. por Acciones).

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

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0124/2026; denominado SABIC INNOVATIVE PLASTICS ESPAÑA, S.L.; código de convenio n.º 30001842011996; ámbito Empresa; suscrito con fecha 21/05/2026 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, 1 de septiembre de 2026.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.



**II CONVENIO COLECTIVO DE
SABIC INNOVATIVE PLASTICS ESPAÑA, S.L.**

INDICE

CAPÍTULO I: ÁMBITO, COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN, GARANTÍA PERSONAL Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD	9
ARTÍCULO 1. NATURALEZA	9
ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL	9
ARTÍCULO 3. ÁMBITO PERSONAL	9
ARTÍCULO 4. VIGENCIA, DURACIÓN, PRORROGAS Y DENUNCIA	10
ARTÍCULO 5. COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL	10
ARTÍCULO 6. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD	11
CAPÍTULO II: COMISIÓN DE GARANTÍA	12
ARTÍCULO 7. COMISIÓN DE GARANTÍA	12
CAPÍTULO III: CONTRATACIÓN, INGRESOS Y CESES	14
ARTÍCULO 8. INGRESOS	14
ARTÍCULO 9. CONTRATACIÓN LABORAL	15
ARTÍCULO 10. PERÍODO DE PRUEBA	16
ARTÍCULO 11: PLURIEMPLEO	17
ARTÍCULO 12. CESES	17
ARTÍCULO 13. NO COMPETENCIA, LEALTAD, CONFLICTOS DE INTERESES Y CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS	17
CAPÍTULO IV: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	19
ARTÍCULO 14. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	19
ARTÍCULO 15. PROCESO PRODUCTIVO	19
ARTÍCULO 16. POLIVALENCIA	19

CAPÍTULO V: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD Y ASCENSOS, TRABAJOS DE DISTINTO GRUPO PROFESIONAL Y DESARROLLO DE CARRERAS PROFESIONALES	21
ARTÍCULO 17. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	21
ARTÍCULO 18. GRUPOS PROFESIONALES Y ÁREAS FUNCIONALES	21
ARTÍCULO 19. DEFINICIÓN DE LOS FACTORES DETERMINANTES PARA LA PERTENENCIA AL GRUPO PROFESIONAL Y AL ÁREA FUNCIONAL	22
ARTÍCULO 20. GRUPOS/NIVELES PROFESIONALES	22
ARTÍCULO 21. MOVILIDAD FUNCIONAL	26
ARTÍCULO 22. TRABAJOS DE DISTINTO GRUPO PROFESIONAL	26
ARTÍCULO 23. PROMOCIÓN Y ASCENSOS	27
ARTÍCULO 24. DESARROLLO DE CARRERAS PROFESIONALES PARA PERSONAL NO-EXENTO	28
ARTÍCULO 25. PERMUTAS	33
ARTÍCULO 26. VACANTES	34
ARTÍCULO 27. PROVISIÓN DE VACANTES TEMPORALES	34
ARTÍCULO 28. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS	35
ARTÍCULO 29: VIAJES, DESPLAZAMIENTOS Y TRASLADOS	35
CAPÍTULO VI: RÉGIMEN ECONÓMICO	37
ARTÍCULO 30. ESTRUCTURA SALARIAL PARA EL PERSONAL NO EXENTO	37
ARTÍCULO 31. SALARIO BASE	37
ARTÍCULO 32. COMPLEMENTOS	38
A) Complemento o Plus Retén/Callout.	38
B) Complemento o plus de turnicidad	40

C) Plus de Festivos	41
D) Complemento Brigada de Emergencias	42
E) Compensación en régimen de jornadas especiales	42
F) Complemento de Puesto de Trabajo (CPT)	43
G) Premio Vinculación	43
H) Bonus	44
I) Complemento para el Personal a Turnos	44
J) Complemento de conocimiento	44
K) Bonus de Absentismo	46
L) Plus por cambio de jornada habitual por necesidades puntuales para el personal a jornada ordinaria en áreas de soporte a operaciones	47
M) Complemento Desempeño	47
ARTÍCULO 33. PRIMA DE PRODUCTIVIDAD PERSONAL NO EXENTO	48
A) Cumplimiento de objetivos de la Compañía	48
B) Criterios para el establecimiento de objetivos	48
C) Asignación y reparto	49
D) Alta en la Empresa en el momento de la liquidación	50
ARTÍCULO 34. INCREMENTOS SALARIALES PARA EL PERSONAL NO EXENTO	51
ARTÍCULO 35. ESTRUCTURA SALARIAL PARA EL PERSONAL EXENTO	51
A. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA	51
B. REVISIÓN SALARIAL	53
ARTÍCULO 36. JORNADA	53
A. Empleados de jornada ordinaria	53

B. Empleados de jornada a Turnos	55
C. Operadores a días	59
ARTÍCULO 37. JORNADAS ESPECIALES	60
ARTÍCULO 38. HORAS EXTRAORDINARIAS	61
ARTÍCULO 39. VACACIONES ANUALES	62
ARTÍCULO 40. EXCEDENCIAS	64
ARTÍCULO 41. LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS	65
ARTÍCULO 42. NOTIFICACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS Y RETRASOS EN LA ASISTENCIA AL TRABAJO	70
ARTÍCULO 43. CONTROL DE ACCESOS	70
CAPÍTULO VII: BENEFICIOS SOCIALES Y RÉGIMEN ASISTENCIAL	71
ARTÍCULO 44. PLAN DE PENSIONES	71
ARTÍCULO 45. SEGURO DE VIDA	72
ARTÍCULO 46. SEGURO MÉDICO	72
ARTÍCULO 47. COMPLEMENTO DE EMPRESA	72
ARTÍCULO 48. TRANSPORTE	73
ARTÍCULO 49. AYUDA COMIDA PERSONAL JORNADA ORDINARIA	73
ARTÍCULO 50. AYUDA A FORMACIÓN DE EMPLEADOS	73
ARTÍCULO 51. AYUDA A DISCAPACITADOS FÍSICOS Y PSÍQUICOS	74
ARTÍCULO 52. POLÍTICA DE REUBICACIÓN	74
ARTÍCULO 53. ROPA DE TRABAJO	74
ARTÍCULO 54. DATOS PERSONALES DEL EMPLEADO Y PROTECCIÓN DE LOS MISMOS	74

ARTÍCULO 55. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS	75
ARTÍCULO 55 BIS. OTROS BENEFICIOS SOCIALES	75
ARTÍCULO 56. FORMACIÓN	76
CAPÍTULO VIII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO	78
ARTÍCULO 57. RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES	78
ARTÍCULO 58. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS	78
ARTÍCULO 59. FALTAS LEVES	78
ARTÍCULO 60. FALTAS GRAVES	79
ARTÍCULO 61. FALTAS MUY GRAVES	80
ARTÍCULO 62. RÉGIMEN DE SANCIONES	82
ARTÍCULO 63. PRESCRIPCIÓN	83
CAPÍTULO IX: SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO	84
ARTÍCULO 64. SEGURIDAD E HIGIENE	84
ARTÍCULO 65. ACTUACIÓN EN DEFENSA Y PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE	86
CAPÍTULO X: REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES	87
ARTÍCULO 66. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES	87
ARTÍCULO 67. COMITÉ DE EMPRESA	87
CAPÍTULO XI. PLAN DE IGUALDAD	94
ARTÍCULO 68. PLAN DE IGUALDAD	94
CAPÍTULO XII. JUBILACIÓN	98
ARTÍCULO 69. JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO	98
CAPÍTULO XIII. TRABAJO A DISTANCIA Y DESCONEXIÓN DIGITAL	99

ARTÍCULO 70. TRABAJO A DISTANCIA	99
ARTÍCULO 71. DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL	100
DISPOSICIONES ADICIONALES	101
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA: BRIGADA DE EMERGENCIA	101
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA: COMPROMISO CON LA CALIDAD	103
DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA: CONDICIONES DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES NO INDEFINIDOS	104
DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA: COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD	104
DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA: COMPROMISO DE TRANSFERENCIAS	105
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA: PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	105
DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA: GRUPOS DE COTIZACIÓN	106
DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA. JORNADA ESPECIAL EN SUPUESTOS EXCEPCIONALES	106
DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA. Declaración de principios y Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa.	106
ANEXOS	110
ANEXO I: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	111
ANEXO II: TABLA SALARIAL 2026	112
ANEXO III: CALENDARIO LABORAL 2026 – PERSONAL A ORDINARIA	113
ANEXO IV: CALENDARIO LABORAL 2026 – PERSONAL A TURNOS	114
ANEXO V: DCP	116
ANEXO VI: GRUPOS DE COTIZACIÓN	117



ANEXO VII: PROCEDIMIENTO PARA LA OBTENCIÓN DE AYUDAS A LA
FORMACIÓN 118

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

ARTÍCULO 1. NATURALEZA

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

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

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

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

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL

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

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

ARTÍCULO 3. ÁMBITO PERSONAL

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

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

ARTÍCULO 4. VIGENCIA, DURACIÓN, PRORROGAS Y DENUNCIA

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de 1 año, y entrará en vigor el 1 de enero de 2026, sea cual sea la fecha de su publicación, registro y depósito, finalizando la misma el 31 de diciembre de 2026.

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

La denuncia citada será comunicada a la otra parte de forma fehaciente y mediando en todo caso el plazo de preaviso indicado, sin el cual será inválida a todos los efectos. Asimismo, se comunicará dicha denuncia a la Autoridad Laboral a efectos de registro.

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

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

ARTÍCULO 5. COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL

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

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

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

ARTÍCULO 6. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

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

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

CAPÍTULO II: COMISIÓN DE GARANTÍA

ARTÍCULO 7. COMISIÓN DE GARANTÍA

1. Funciones.

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

Igualmente, la Comisión de Garantía conocerá de las discrepancias que se planteen en relación con la interpretación y aplicación del Convenio. En este sentido, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente al planteamiento de conflicto colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2.º del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, serán sometidas a la Comisión de Garantía, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la solicitud del dictamen. Transcurrido este plazo se entenderá por cumplido y sin avenencia el sometimiento de la cuestión a la Comisión de Garantía, debiendo estarse a partir de ese momento a los procedimientos de resolución de conflictos colectivos vigentes (ASECMUR-III BORM n.º 21 de 27/01/2021).

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

2. Composición.

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

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

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

3. Normas de funcionamiento.

La Comisión de Garantía se reunirá:

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

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

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

CAPÍTULO III: CONTRATACIÓN, INGRESOS Y CESES

ARTÍCULO 8. INGRESOS

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

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

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

La Compañía comunicará a los representantes de los trabajadores, con antelación suficiente (48 horas) y según lo dispuesto en el procedimiento de "procedimiento de promoción interna", el puesto o los puestos de trabajo que piense cubrir por este método.

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 9. CONTRATACIÓN LABORAL

Los trabajadores se clasifican por su duración en indefinidos, temporales y formativos. Podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Las relaciones laborales se articularán principalmente a través del contrato indefinido.

La contratación de trabajadores temporales se sujetará a las siguientes reglas, conforme a lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por el RDL 32/2021:

- a) La Empresa podrá celebrar contratos temporales por circunstancias de la producción; a estos efectos, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere (excluyéndose aquellos supuestos cíclicos que darían lugar a la contratación de empleados fijos discontinuos).

Se considerarán comprendidas en las oscilaciones anteriores las vacaciones anuales de las personas trabajadoras.

La duración máxima de los contratos por circunstancias de la producción establecidos en el presente apartado será de seis meses.

- b) La Empresa podrá formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

La Empresa comunicará al Comité, al inicio de cada año natural, si existe alguna previsión de contratación conforme lo dispuesto en el presente apartado y en su caso cual es dicha previsión.

- c) La Empresa podrá celebrar contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la

ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en este Convenio, especificando en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses.

A todas las modalidades de contratación establecidas en el presente artículo les resultarán de aplicación las limitaciones temporales y causales previstas en el Estatuto de los Trabajadores. En caso contrario, los trabajadores se considerarán indefinidos a todos los efectos.

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

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

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

ARTÍCULO 10. PERÍODO DE PRUEBA

El período de prueba, de no pactarse otro inferior en el contrato de trabajo, será de 6 meses para los contratos indefinidos, y de 1 mes para los contratos temporales. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes, el empleado o la Compañía, podrá rescindir el contrato mediante la mera manifestación escrita, sin derecho a indemnización o compensación alguna.

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

ARTÍCULO 11: PLURIEMPLEO

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

ARTÍCULO 12. CESES

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

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

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

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

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

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

Los empleados guardarán confidencialidad y discreción respecto a los métodos productivos, procesos, operaciones, proyectos y planes de inversión y empleo y datos relacionados con la

Compañía o sus empleados, especialmente ante cualquier medio de difusión informativa, público o privado, considerados todos ellos como secretos industriales.

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

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

CAPÍTULO IV: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 14. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

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

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

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

ARTÍCULO 15. PROCESO PRODUCTIVO

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

ARTÍCULO 16. POLIVALENCIA

Como principio organizativo los empleados trabajarán en equipo y/o a turnos. Por consiguiente, éstos podrán rotar dentro del propio equipo y/o entre los turnos, y/o a otro equipo o turno, según las necesidades del trabajo, ocupando los puestos de trabajo que sean asignados por el supervisor correspondiente.

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



puesto de trabajo encuadrado en el mismo, aún cuando se encuentre en distinta área funcional.

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

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

ARTÍCULO 17. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

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

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

ARTÍCULO 18. GRUPOS PROFESIONALES Y ÁREAS FUNCIONALES

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

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

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

Conforme a lo expuesto, las Áreas Funcionales son:

- Producción: agrupa a todos los puestos de trabajo directamente ligados al proceso productivo o a funciones de carga y descarga de materiales.

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 20. GRUPOS/NIVELES PROFESIONALES

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

Grupo/Nivel 7:

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

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

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

Grupo/Nivel 6:

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

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

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

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

Grupo/Nivel 5:

Los puestos situados en este nivel desarrollan actividades relacionadas con la programación y supervisión de trabajos especializados complejos, para lo que se requiere el desarrollo de

habilidades adquiridas a través de larga experiencia en el trabajo y en parte por cualificaciones profesionales.

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

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

Grupo/Nivel 4:

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

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

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

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

Grupo/Nivel 3:

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

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

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

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

Grupo/Nivel 2:

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

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

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

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

Grupo/Nivel 1:

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 21. MOVILIDAD FUNCIONAL

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

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

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

ARTÍCULO 22. TRABAJOS DE DISTINTO GRUPO PROFESIONAL

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 23. PROMOCIÓN Y ASCENSOS

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

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

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

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

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

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

a) Objetivos del desarrollo de carreras profesionales.

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

- La potenciación de las competencias profesionales y de la aportación individual en el desarrollo de su actividad, a fin de responder a la naturaleza y características de los objetivos que tiene que alcanzar la organización en las condiciones adecuadas de eficacia, productividad y competitividad.
- La motivación personal y laboral a través de una posibilidad real de desarrollo profesional y su consecuente promoción económica.
- La capacitación para la realización de diferentes tareas, bien en la misma división funcional bien en otra diferente.

b) Definición y ámbito de aplicación.

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

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

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

- Clasificación profesional de siete niveles de responsabilidad y cuatro divisiones funcionales.
- La descripción y valoración de puestos.

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

- En la misma división funcional.
- En distinta división funcional.

c) Procedimiento.

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

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

Estas acciones se realizarán de acuerdo al siguiente procedimiento:

- Aprobación por la Dirección de la Empresa del Programa de Desarrollo Profesional determinándose:
 - La necesidad organizativa que pretende cubrirse con la acción de desarrollo.
 - El objeto de la acción de desarrollo profesional (asunción de nuevas responsabilidades y funciones).
 - El número de participantes.
- Elaboración del programa de formación y adaptación:
 - Los programas incluirán contenidos teóricos y prácticos, así como la adaptación necesaria a las nuevas funciones y responsabilidades.
 - El contenido de estos programas se establecerá atendiendo a los objetivos de cada acción de desarrollo profesional, en base a las nuevas funciones asumidas.
 - Los programas se elaborarán en base a unos contenidos generales establecidos en función de las necesidades organizativas de la Empresa, adaptando éstos a los objetivos concretos de la acción de desarrollo.
- Proceso de selección de participantes:

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

- Evaluación individual.
- Valoración de la experiencia en el área de desarrollo.

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

- Las tablas en relación con la DCP serán la establecida en el Anexo V del presente Convenio, pudiendo ser modificadas, atendiendo a mejoras productivas, nuevos procesos, cambios tecnológicos, sistemas de control, etc.

d) Tratamiento Económico

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

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

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

En todo caso una asunción de responsabilidades que conlleve un cambio de nivel, siempre en consonancia con la carrera profesional, será compensado con un 3% y de un 4% para el nivel 6 y/o Nivel 7, del salario base del trabajador, siendo el nuevo salario base, una vez aplicado este incremento, la referencia salarial superior más próxima del siguiente nivel, de conformidad con lo establecido en el Anexo II del presente Convenio.

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

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

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

e) Comisión de Desarrollo de Carrera Profesional:

1. Creación y composición de la Comisión:

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

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

2. Funcionamiento de la Comisión:

a) Cargos:

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

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

b) Reuniones:

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

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

c) Funcionamiento interno:

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

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

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

d) Competencias de la Comisión:

Las competencias de la Comisión DCP serán las siguientes:

- **Competencias Consultivas:**

Las competencias de la Comisión serán eminentemente consultivas, dedicándose de manera principal a la interpretación y clarificación consensuada de todos

aquellos preceptos que tengan relación con el Desarrollo de la Carrera Profesional.

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

- Procedimientos:

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

- Evaluación de Puestos y Departamentos:

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

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

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

- Planes Anuales de Formación:

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

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

ARTÍCULO 25. PERMUTAS

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

ARTÍCULO 26. VACANTES

Se entenderá puesto vacante aquel que la Empresa desee mantener o crear y se encuentre en un momento dado sin titular o titulares. Esta decisión deberá ser comunicada con anterioridad a los representantes de los trabajadores. A estos efectos las vacantes pueden ser:

1. Definitivas:

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

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

2. Temporales:

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

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

ARTÍCULO 27. PROVISIÓN DE VACANTES TEMPORALES

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

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

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

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

ARTÍCULO 28. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS

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

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

Las vacantes definitivas se cubrirán con carácter fijo mediante:

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

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

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

ARTÍCULO 29: VIAJES, DESPLAZAMIENTOS Y TRASLADOS

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

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



En los supuestos no descritos en el presente artículo será aplicable la Política Europea de Travel & Living, y el procedimiento interno de la Compañía.

CAPÍTULO VI: RÉGIMEN ECONÓMICO

ARTÍCULO 30. ESTRUCTURA SALARIAL PARA EL PERSONAL NO EXENTO

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

ARTÍCULO 31. SALARIO BASE

Las tablas de salario base anual para cada uno de los 7 Grupos o Niveles Profesionales durante el año 2026 será el establecido en el Anexo II del presente Convenio.

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

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

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

Anticipos sobre haberes:

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

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

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

ARTÍCULO 32. COMPLEMENTOS

A) Complemento o Plus Retén/Callout.

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

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

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

Durante el año 2026, los empleados no-exentos adscritos al régimen de call out percibirán la cantidad de 300,35€ Euros a la semana.

En el año 2026, los días comprendidos entre el viernes de Dolores y Viernes Santo (ambos incluidos) y el 24 de Diciembre y 1 de Enero (ambos incluidos), se abonará una cantidad diaria adicional de 25,59 Euros por cada día.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Las intervenciones hasta las 18:00 horas PM se considerarán horas extraordinarias.
- Las intervenciones entre las 18:00 horas PM y con salida de planta antes de las 20:00 horas, se considerarán como horas extras de retén sin efectos como cómputo de jornada del día siguiente.
- Las intervenciones que impliquen salida de planta entre las 20:00 y las 2:00 horas AM del día siguiente, se considerarán como horas extras de retén y además retrasarán la entrada al día siguiente, hasta que haya transcurrido 12 horas desde la salida.
- Las intervenciones cuya hora de entrada o salida transcurran entre las 2:00 y 6:00 horas AM, eximirán al trabajador de venir a trabajar al día siguiente en su jornada normal, y serán consideradas como horas extras de retén.
- Las intervenciones que tengan lugar entre las 6:00 y las 8:00 horas, serán consideradas como horas de retén. A partir de las 8:00 horas de la mañana, el trabajador extenderá su jornada hasta un total de 8 horas desde su llegada a la planta como causa del retén.
- En cualquier caso el jefe de departamento o superior, podrá decidir adelantar la hora de salida si así lo cree conveniente.

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

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

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

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

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

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

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

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

B) Complemento o plus de turnicidad

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

El plus de Turnicidad se complementará incrementando 63,85 €/mes durante los ciclos en los que la prestación del servicio sea de 22 a 6 horas en el año 2026.

Para las jornadas realizadas en horario de 22:00 a 06:00 fuera de las habituales del cuadrante o de la jornada normal, el abono se realizará a razón de 11,32 Euros por jornada en el año 2025. Esta cantidad se actualizará en los términos fijados en el artículo 34 de este Convenio, con fecha de efectos desde el 1 de enero de 2026.

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

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

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

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

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

C) Plus de Festivos

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

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

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

D) Complemento Brigada de Emergencias

El personal adscrito a los equipos/brigadas contra incendios según lo previsto en la Disposición Adicional Primera percibirá una compensación de 167,28 Euros, con carácter mensual durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. En aquellos supuestos en los que el empleado pase a ocupar un nuevo puesto de trabajo no afecto al equipo contra-incendios dejará de percibir el citado complemento.

E) Compensación en régimen de jornadas especiales

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

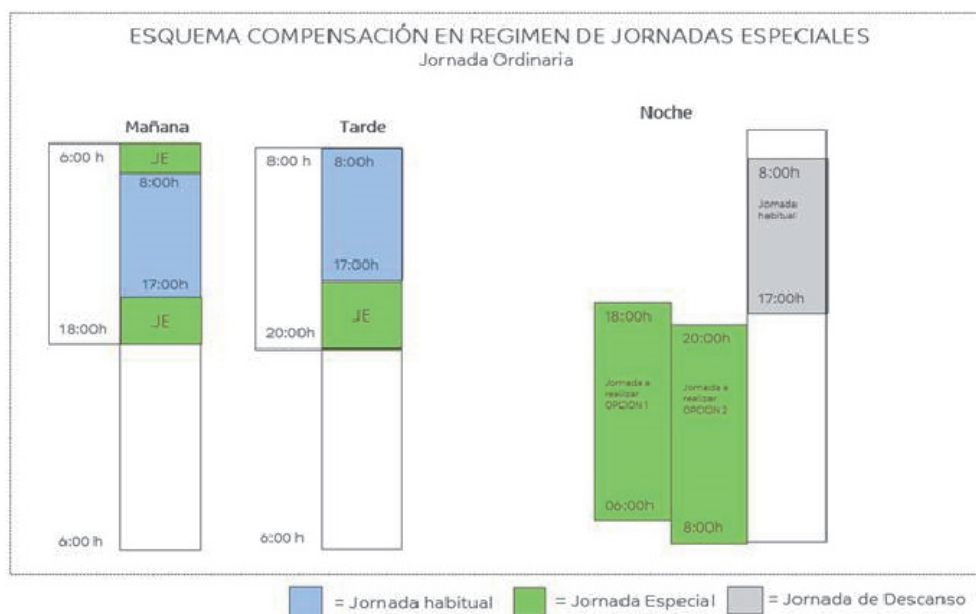
Para aquellos empleados de jornada ordinaria que efectúen jornadas especiales, percibirán el plus anteriormente mencionado, por cada hora efectuada fuera de su jornada habitual.

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

En caso de que el descanso no pueda ser disfrutado, por voluntad del trabajador o por imposibilidad justificada del servicio, el trabajador podrá percibir el plus en cuantía de 1.75 del valor de la hora ordinaria por cada una efectivamente trabajada.

El descanso compensatorio se disfrutará en la fecha que de mutuo acuerdo determinen Compañía y trabajador, dentro de los seis meses siguientes a la realización de las horas.

Este Plus será del 2,5 de su salario base por cada hora trabajada fuera de su jornada habitual cuando se trate de un día festivo. Este plus festivo será de aplicación para personal de ordinaria.



F) Complemento de Puesto de Trabajo (CPT)

Es aquel cuya percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado o de la permanencia de circunstancias particulares, destinado a compensar circunstancias o hechos concretos y reglados al que está indisolublemente unido, por lo que no tendrá carácter consolidable ni tampoco se percibirá si tales circunstancias se modifican, desaparecen, se cambia de puesto o no se ejercitan.

Cuando concurren las circunstancias descritas, se creará un complemento de puesto de trabajo (CPT), por el importe que supere dicha banda, que se abonará en 12 pagos coincidentes con las mensualidades ordinarias.

La designación de los puestos de trabajo a los que les corresponderá percibir el mencionado complemento será facultad exclusiva de la Empresa.

G) Premio Vinculación

Los empleados no-exentos a jornada ordinaria, y para recompensar una trayectoria y un rendimiento en la Compañía, tendrán, dependiendo de sus evaluaciones durante los años de vigencia del presente Convenio, el siguiente complemento, no consolidable, llamado de vinculación.

Las cantidades serán:

Evaluación TRP	Evaluación (anterior)	Valor 2026
Outstanding	Excelente	469.95 €
Excellent	Bueno / M. Bueno	328.94 €
Strong	Bueno / M. Bueno	328.94 €
Improvement Needed	-	0.00 €
Unsatisfactory	-	0.00 €

Este complemento se hará efectivo en el mes de febrero, con posterioridad a la finalización de las evaluaciones establecidas en el artículo 24 del presente Convenio.

H) Bonus

La Compañía podrá conceder una cantidad a tanto alzado y por una única vez a los empleados que estime oportuno basándose en su evaluación individual o en supuestos excepcionales. Dicha cantidad (bonus) no tendrá ningún tipo de influencia en el salario anual, por lo que no se consolidará a efectos salariales. Por ello el bonus podrá no concederse en años consecutivos. El recibo por parte del empleado del bonus significará su consentimiento y aceptación a las condiciones de este artículo.

I) Complemento para el Personal a Turnos

Este complemento sustituye el anterior denominado "DIETA", que estaba establecido en el artículo 50 del Convenio Colectivo de General Electric Plastics de España, 2006-2008, para el personal con jornada a turnos.

En caso de que el trabajador que perciba este complemento hubiese tenido derecho al anterior complemento "DIETA", en ningún caso podrá reclamar ambos.

En el supuesto de que el trabajador deje de prestar sus servicios en el sistema de turnos, dejará de percibir este complemento.

La cuantía de este complemento será de 116,22 €/mes para el año 2026. Dicha cantidad se hará efectiva en 12 pagas.

J) Complemento de conocimiento

El complemento de conocimiento parcial retribuye las áreas de conocimiento parcial.

Tendrán la consideración de áreas de conocimiento parcial aquéllas que el trabajador adquiera en vías de consolidación de un nivel superior de responsabilidad.

La cuantía del complemento de conocimiento parcial será la siguiente:

Áreas de campo:

AREAS DE CAMPO		
UNIDAD	AREA	Valor 2026
BPA	Campo	584.76
BPA	Campo Aguas	318.37
MON	Campo DMC	454.81
MON	Campo CO	454.81
MON	Campo DPC	454.81
POL	Campo FIN/PACK	454.81
POL	Campo POL	454.81
CMPD	Blending/Extrusion	454.81
CMPD	Packaging/Utilities	454.81
P PILOTO	Campo PP	454.81
QA LX	Gases	253.40
QA LX	SPECT	253.40
QA LX	HPLC	253.40
QA LX	Titration	253.40
QA CMPD	Color	454.81
QA CMPD	Calidad	454.81
Lab T&I	SPECT	253.40
Lab T&I	Cromat. (Gases)	253.40
Lab T&I	Cromat. Líq. (HPLC)	253.40
Lab T&I	Extrusión Y Modelo	253.40
Lab T&I	Ensayos Mecánicos	253.40
Lab T&I	Técnicas Analíticas	253.40
Lab T&I	P.Piloto Lx	253.40
Lab T&I	Lab. Síntesis	253.40

Áreas de Panel:

AREAS DE PANEL		
UNIDAD	AREA	Valor 2026
BPA	Panel BPA LX1 & Aguas	886.68
MON	Panel CO	886.68
MON	Panel DPC	886.68
MON	Panel DMC	886.68
POL	Panel FIN	886.68
POL	Panel POL	886.68
P PILOTO	Panel PP	886.68

En ambos casos, será requisito indispensable para el devengo de este complemento que las áreas de conocimiento hayan sido efectivamente validadas.

K) Bonus de Absentismo

Los trabajadores percibirán el bonus de absentismo en la cuantía y con las siguientes condiciones:

Cuando el gasto incurrido por la Empresa, a efectos de complemento del 100% del salario en caso de incapacidad temporal, sea inferior durante el ejercicio 2025 al incurrido durante el año 2011 (266.180,00 Euros), los trabajadores percibirán en el mes de febrero del año siguiente, y en único pago, la cantidad bruta resultante de la fórmula transcrita a continuación:

- Importe Incentivo Absentismo año en curso= [Complemento 2011 – Complemento año en curso] x 75% / total empleados.

El total de empleados se refiere a todos los empleados de SABIC Innovative Plastics España, S.L., fijos y temporales, de alta en la Compañía en el momento de la liquidación y abono del incentivo. No se producirá el abono a ningún trabajador que no se encuentre dado de alta en esa fecha.

No obstante lo anterior, el trabajador tendrá derecho al abono de la parte proporcional del Incentivo de Absentismo correspondiente, cuando haya cesado en la prestación de servicios con carácter previo al momento de la liquidación y abono, siempre que dicho cese se haya producido por alguno de los siguientes motivos:

- Fallecimiento, invalidez permanente o jubilación del trabajador.
- Despido disciplinario declarado o reconocido como improcedente.
- Despido Objetivo individual o colectivo.
- Finalización del contrato laboral.

- Extinción voluntaria del contrato por parte del trabajador en los supuestos de los artículos 40, 41 y 50 del estatuto de los trabajadores.

El abono de la parte proporcional del Incentivo de Absentismo para los trabajadores que causen baja en la Compañía por las razones antedichas se producirá en el mismo momento y sobre la misma base de cálculo que para el resto de la plantilla.

Asimismo, el pago se prorrateará por el total de meses de alta en la empresa en el año correspondiente al devengo.

Dicho importe se considerará, a todos los efectos, no consolidable, y no generará derecho alguno de los empleados a las percepciones futuras.

El incentivo regulado en el presente apartado únicamente se devengará durante la vigencia del actual Convenio Colectivo, no siendo aplicable en caso de ultra-actividad del mismo.

L) Plus por cambio de jornada habitual por necesidades puntuales para el personal a jornada ordinaria en áreas de soporte a operaciones

Cuando, por necesidades puntuales por tareas indispensables para la continuación de la actividad, sea necesario modificar el horario de un trabajador a jornada ordinaria en áreas de soporte a operaciones para que preste la totalidad de la jornada fuera de su jornada habitual, percibirá un Plus valorado en el 1,75 de su salario base por cada hora.

Este Plus no se aplicará en situaciones de jornadas especiales o servicios de retén.

M) Complemento Desempeño

Principios de funcionamiento y requisitos:

1. Elegibilidad:

El complemento será aplicable a partir del año siguiente a aquel en que el empleado haya alcanzado la referencia salarial máxima de su nivel, siempre y cuando el promedio de rating TRP de los tres últimos años igual o superior a 3,3.

2. Características del complemento:

Este complemento tendrá un valor de 50€ brutos mensuales con carácter no consolidable y no revisable conforme al artículo 34 del Convenio. El complemento se abonará en el mes de marzo de cada año, con efectos retroactivos desde el 1 de enero del ejercicio correspondiente.

En caso de que el empleado promocione a un nivel superior y vuelva a tener recorrido en la tabla salarial, dejará de ser elegible para percibir el complemento.

3. Aplicación inicial (año 2025):

Los empleados que se encuentren en la referencia máxima en el año 2025 y cumplan el requisito TRP tendrán derecho al complemento con efectos desde el 1 de enero de 2025, sin retroactividad respecto a ejercicios anteriores.

4. Duración y revisión:

El complemento tendrá vigencia durante cinco años (2025-2029).

Su continuidad podrá ser objeto de negociación en el marco de la negociación colectiva, con efectos económicos a partir del año 2030.

Se deja constancia de que este complemento tiene naturaleza estrictamente retributiva, no consolidable y no genera derechos adquiridos más allá del periodo pactado.

Medida excepcional 2025: De manera excepcional, el complemento aplicará a todos aquellos empleados que se encuentren en la referencia máxima en el año 2025, que tengan una valoración de desempeño del Strong, Excellent o Outstanding (año 2025).

ARTÍCULO 33. PRIMA DE PRODUCTIVIDAD PERSONAL NO EXENTO

A) Cumplimiento de objetivos de la Compañía

Con carácter anual y durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la Compañía establecerá e informará a la representación de los trabajadores del mismo, de los objetivos para el ejercicio económico correspondiente. Igualmente, en dicha Comisión de Garantía, se hará un seguimiento a lo largo de cada ejercicio y, al finalizar el mismo, se procederá a la comprobación del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos que serán conseguibles y alcanzables. No obstante, en supuestos excepcionales (como fallos técnicos o por política de la Compañía para reducir la producción en atención a sus necesidades en base a la situación del mercado o de la competitividad interna de las plantas de SABIC a nivel mundial), los objetivos podrán ser revisados.

B) Criterios para el establecimiento de objetivos

Sin perjuicio del establecimiento de los objetivos por parte de la Compañía de conformidad con lo dispuesto en el apartado anterior, para el establecimiento de la prima de productividad se tendrán en consideración de manera preceptiva los siguientes criterios:

- El peso del factor "absentismo" se reduce al 15%.
- En todo caso se tendrán en cuenta los resultados de absentismo individuales de cada trabajador, y nunca colectivos.
- La Tasa de absentismo se calculará de conformidad con la siguiente fórmula

$$\frac{N.^\circ \text{ días de IT} * 5}{7}$$

- El cálculo se realizará con valores individuales.
- No computarán como absentismo, a los únicos efectos de esta prima de productividad, las bajas de duración superior a 45 días naturales.
- Los procesos de IT que abarquen más de un ejercicio se computarán en un único año natural, donde se produzca el alta médica.
- Se obtendrá un punto adicional por la consecución del índice global de absentismo, tasado durante la vigencia del Convenio en 3,15%.
- Incremento del peso del factor "volumen de producción" en un 15%.
- Se corregirán los objetivos de volumen de producción si existiese variación a la baja con respecto al Plan fijado y comunicado previamente.

De conformidad con lo establecido en el artículo 86.3 ET, las partes acuerdan que los criterios establecidos en el apartado b) del presente artículo para el devengo de la prima de productividad se aplicarán únicamente durante el ejercicio 2025, no siendo aplicable en caso de ultra-actividad del Convenio.

C) Asignación y reparto

Se establecen los siguientes valores para los distintos Niveles de Responsabilidad en concepto de prima de productividad:

Nivel Responsabilidad	Valor 2026
Nivel 1	1,787.92 €
Nivel 2	2,002.37 €
Nivel 3	2,313.06 €
Nivel 4	2,451.77 €
Nivel 5	2,598.98 €
Nivel 6	2,772.99 €
Nivel 7	2,939.40 €

La acción salarial será percibida en concepto de incentivo en el mes de enero del siguiente año de cada año, en función de la consecución de objetivos.

La cuantía individual en concepto de incentivo se establece, excepcionalmente, como mínimo en 396€, si no se cumplen el menos el 75% de los objetivos.

Las cantidades que por este concepto se reciban anualmente no tendrán carácter consolidable, ni darán derecho a que en los años sucesivos se reciba cantidad alguna por este concepto en caso de que los objetivos establecidos no sean cumplidos en su grado mínimo.

Para el personal transferido de las plantas de Compounding o Lexan se le aplicará el siguiente criterio:

- Mismo porcentaje de ejecución que la planta de procedencia, cuando la transferencia haya sido por un período inferior a 6 meses.
- Mismo porcentaje de ejecución que el resultante para los equipos funcionales, cuando la transferencia haya sido por un período superior a 6 meses.

Serán de aplicación las mismas tablas por niveles que al resto del personal no exento del emplazamiento.

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

Para el efectivo devengo de la prima de productividad establecida en los apartados anteriores del presente artículo, será requisito imprescindible que el trabajador se encuentre de alta en la Compañía en el momento de la liquidación y abono de la misma. No se producirá el abono a ningún trabajador que no se encuentre dado de alta en esa fecha.

No obstante lo anterior, el trabajador tendrá derecho al abono de la parte proporcional de la Prima de Productividad correspondiente, cuando haya cesado en la prestación de servicios con carácter previo al momento de la liquidación y abono, siempre que dicho cese se haya producido por alguno de los siguientes motivos:

- Fallecimiento, invalidez permanente o jubilación del trabajador.
- Despido disciplinario declarado o reconocido como improcedente.
- Despido objetivo individual o colectivo.
- Finalización del contrato laboral.
- Extinción voluntaria del contrato por parte del trabajador en los supuestos de los artículos 40, 41 y 50 del Estatuto de los Trabajadores.

El abono de la parte proporcional de la Prima de Productividad para los trabajadores que causen baja en la Compañía por las razones antedichas se producirá en el mismo momento y sobre la misma base de cálculo que para el resto de la plantilla.

ARTÍCULO 34. INCREMENTOS SALARIALES PARA EL PERSONAL NO EXENTO

Para el personal No-Exento, los salarios base establecidos en el artículo 31 y recogidos en la Tabla salarial anexa al presente Convenio, así como aquellos conceptos que expresamente se declaren sujetos a revisión en el presente Convenio, tendrán los siguientes incrementos:

- Año 2026: un incremento del 2.5% sobre los salarios de 2025, efectivo a partir del 1 de enero de 2026.
- A estos efectos, se procederá a la realización de una nómina de atrasos que comprenderá, en su caso, las diferencias entre la cuantía efectivamente abonada a cada trabajador y la que hubiera correspondido abonar según la actualización establecida en la presente cláusula. Dicha nómina de atrasos se hará efectiva junto con la mensualidad del mes de mayo 2026.

ARTÍCULO 35. ESTRUCTURA SALARIAL PARA EL PERSONAL EXENTO

A. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Las retribuciones del personal exento comprenden el salario base y los complementos del mismo que a continuación se enumeran:

1) Salario base

En el comienzo de la relación laboral el empleado exento tendrá el salario base anual acordado con la Compañía en su respectivo contrato de trabajo, siendo este coherente con la categoría profesional y responsabilidades del puesto de trabajo.

2) Plus de retén o call-out

La compensación por este concepto, para el personal exento, será en el año 2026 de 398,27 Euros semanales, abonándose adicionalmente, cuando el trabajador acuda al emplazamiento, el plus de transporte correspondiente.

Tendrán la misma consideración y aplicación práctica que los empleados no-exentos para Ingenieros y Especialistas (no para Líderes de Unidad y Planta) estableciéndose una situación especial de compensación por el tiempo que resulte de los servicios realizados.

En el año 2026, los días comprendidos entre el viernes de Dolores y Viernes Santo (ambos incluidos) y el 24 de Diciembre y 1 de Enero (ambos incluidos), se abonará una cantidad diaria adicional de 25,59€.

3) Complemento Especial Dedicación

Los empleados exentos por su especial dedicación podrán recibir una cantidad a criterio de su supervisor que oscilará entre 346,75 y los 1.106,44 € anuales, que se incluirán directamente en el plan de pensiones como aportación extraordinaria. Este complemento tendrá lugar después de la evaluación del manager al empleado.

4) Complemento de Productividad

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo los empleados exentos percibirán este complemento, relacionado con su desempeño, de acuerdo al siguiente cuadro:

Evaluación	Valor 2026
Outstanding	2,647.10 €
Excellent	2,229.13 €
Strong	1,706.69 €
Improvement Needed	766.27 €
Unsatisfactory	0.00 €

Este complemento, no consolidable, se abonará después de la discusión de la evaluación entre el manager y el empleado.

Alta en la Empresa en el momento de la liquidación:

Para el efectivo devengo de la prima de productividad establecida en los apartados anteriores del presente artículo, será requisito imprescindible que el trabajador se encuentre de alta en la Compañía en el momento de la liquidación y abono de la misma. No se producirá el abono a ningún trabajador que no se encuentre dado de alta en esa fecha.

No obstante lo anterior, el trabajador tendrá derecho al abono de la parte proporcional de la Prima de Productividad correspondiente, cuando haya cesado en la prestación de servicios con carácter previo al momento de la liquidación y abono, siempre que dicho cese se haya producido por alguno de los siguientes motivos:

- Fallecimiento, invalidez permanente o jubilación del trabajador.
- Despido disciplinario declarado o reconocido como improcedente.
- Despido objetivo individual o colectivo”.
- Finalización de contrato laboral.
- Extinción voluntaria del contrato por parte del trabajador en los supuestos de los artículos 40, 41 y 50 del Estatuto de los Trabajadores.

El abono de la parte proporcional de la Prima de Productividad para los trabajadores que causen baja en la Compañía por las razones antedichas se producirá en el mismo momento y sobre la misma base de cálculo que para el resto de la plantilla”.

5) Bonus

La Compañía podrá conceder una cantidad a tanto alzado y por una única vez a los empleados que estime oportuno, basándose en su evaluación individual o en supuestos excepcionales. Dicha cantidad (bonus) no tendrá ningún tipo de influencia en el salario anual, por lo que no se consolidará a efectos salariales. Por ello, el bonus podrá no concederse en años consecutivos. El recibo por parte del empleado del bonus significará su consentimiento y aceptación a las condiciones de este artículo.

B. REVISIÓN SALARIAL

El incremento por evaluación individual estará sobre la base del EOP (impacto global en base salarial de exentos) que la Dirección comunicará a los representantes de los trabajadores en el transcurso del primer trimestre posterior a cada ejercicio anual.

Este efecto se aplicará basándose en los resultados de la evaluación individual realizada a los empleados exentos. Aquellos empleados cuya evaluación resulte como mínimo aceptable (Strong) recibirán, a criterio de la Dirección, incrementos de hasta del 50% del EOP.

ARTÍCULO 36. JORNADA

La duración de la jornada de trabajo para los años de vigencia del Convenio será de 1.690 horas para el año 2026.

A. Empleados de jornada ordinaria

A.1.- La ordenación de la jornada será la siguiente:

La distribución de la jornada durante el año 2026 será la adjunta en el presente convenio, en el ANEXO III, de modo que contendrá 3 días de asuntos propios y al final del año se debe haber computado de modo tal que se realicen las horas estipuladas en el primer párrafo del presente artículo, salvo las excepciones de las vacaciones y los días de asuntos propios que podrán disfrutarse en el primer cuatrimestre del año posterior.

La distribución de la jornada para el año 2026 se ajustará al primer párrafo y será establecida por la Dirección y el Comité siguiendo un modelo análogo al ANEXO III.

A.2.- La jornada intensiva de 8:00 a 14:00 horas será desde el 1 de julio al 31 de agosto (ambos inclusive), desde el 24 al 31 de diciembre (ambos inclusive), y aquellos días que, en cada año, correspondan a lunes santo, martes santo y miércoles santo y primera semana de septiembre.

El disfrute de la primera semana de septiembre se hará efectivo a partir del año 2026.

La distribución de jornada durante el año 2026 será la indicada junto al ANEXO III.

A.3.- Las horas efectivas serán computadas de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada, el empleado se encuentre en el puesto de trabajo. Por consiguiente, no serán considerados tiempos efectivos de trabajo los utilizados para incorporarse al puesto de trabajo o abandonarlo al finalizar la jornada. Asimismo, no se considera tiempo efectivo de trabajo el utilizado en la comida.

A.4.- Los empleados de jornada ordinaria, que serán los que no se encuentren asignados al sistema de turnos, excepto el período de jornada intensiva, trabajarán 8 horas de trabajo efectivo cada día, de lunes a jueves, ambos inclusive, o bien 8 horas y 15 minutos, o bien 8 horas y 30 minutos tal y como se establece en el ANEXO III.

Los viernes no comprendidos en el período de jornada intensiva, mes de Junio y mes de Septiembre, se trabajarán 6 horas y 30 minutos.

A.5.- El horario será el indicado en el Anexo III. Disfrutarán de 30 minutos de pausa para la comida en el año 2026, entre las 13.00 horas y las 14.00 horas, que no será considerada tiempo de trabajo efectivo. Los trabajadores tendrán obligación de realizar el correspondiente fichaje al inicio y la finalización de la pausa para comida cuando durante la misma se abandone el Centro de Trabajo.

En cualquier caso, el exceso en el tiempo de pausa para comida deberá ser compensado por el trabajador mediante el retraso en la hora de salida a la finalización de la jornada.

A.6.- Los empleados de jornada ordinaria tendrán una flexibilidad máxima de 1 hora en la entrada y salida del trabajo.

Se podrá disfrutar de 1 hora de flexibilidad adicional, entre las 07:00 horas y las 08:00 horas, previa aprobación del Manager del Departamento y de conformidad con el procedimiento interno establecido a tal efecto”.

En cualquier caso, el empleado que disfrute del horario flexible, deberá realizar las horas de trabajo diario efectivo indicadas en el Anexo III del Convenio Colectivo.

A.7.- El calendario de trabajo para los empleados de jornada ordinaria será publicado cada año en el momento en que se conozcan oficialmente las fiestas autonómicas correspondientes al año natural, así como las fiestas locales.

A.8.- Para el personal en jornada ordinaria, para ajustar el calendario laboral de la jornada pactada en el Convenio Colectivo, el exceso de jornada se compensará con días de libre disposición o de asuntos propios. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los días de asuntos propios serán un total de 3. Estos días se podrán disfrutar completos, medios

o en fracciones de 1 hora. En cumplimiento de la jornada anual pactada y el calendario laboral establecido, los días de vacaciones y asuntos propios efectivamente disfrutados durante los períodos de jornada intensiva, incluidos los viernes, se compensarán con el correspondiente ajuste de jornada. La elección de cualquiera de las opciones anteriores será previamente comunicada al supervisor correspondiente.

A.9.-Si por necesidades de la producción la jornada se prorrogase por 3 horas o más sobre el tiempo establecido, la Compañía facilitará si fuera necesario al empleado desayuno, comida o cena y el tiempo empleado durante los mismos no será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Lo anterior incluirá aquellos supuestos considerados de jornadas especiales conforme al artículo 37 del presente Convenio, facilitando la Empresa desayuno, comida o cena, según corresponda, a aquellos trabajadores que realicen jornada de 12 horas.

La Empresa habilitará a estos efectos el procedimiento de solicitud correspondiente, en cumplimiento y aplicación a lo acordado en la Comisión de Garantía en acta firmada el 17 Diciembre 2024.

A.10.-En los supuestos de jornadas de descanso (fines de semana y/o festivos) en los que por motivos de la producción resulte necesario acudir a trabajar, jornadas especiales o llamadas de retén, la Compañía suministrará si fuera necesario desayuno, comida o cena, según corresponda. El tiempo empleado en cada caso para la comida no excederá de 30 minutos.

B. Empleados de jornada a Turnos

B.1.- El horario vigente para el personal a turnos será de:

Turno de Mañana: de 06:00 a 14:00 horas.

Turno de Tarde: de 14:00 a 22:00 horas.

Turno de Noche: de 22:00 a 06:00 horas.

La Dirección se reserva la facultad de modificar los horarios vigentes de los turnos, señalados en este apartado, previa comunicación y consentimiento de los representantes de los trabajadores.

La distribución del cuadrante de turnos será la descrita en el Anexo IV, donde se encuentran marcados con la letra "V" los días de vacaciones correspondientes al personal de turnos para el año 2026. En los años sucesivos se desarrollará una distribución análoga.

B.2. Perteneciendo al ámbito organizativo empresarial, la fijación del cuadrante colectivo de turnos es una facultad de la Compañía, y será ésta quien los determine, previa comunicación y consulta con los representantes de los trabajadores. Tras su implantación las modificaciones

que, sobre el sistema de turnos así definidos se produzcan, deberán ser aceptadas y consentidas por los representantes de los trabajadores en los mismos términos que los enumerados en el párrafo anterior. Igualmente, como manifestación de la facultad organizativa de la Empresa, podrá, por necesidades organizativas y/o de producción, realizar cambios individuales sobre los turnos implantados.

B.3. El sistema de turnos será rotativo y cada turno realizará 8 horas de trabajo efectivo, cumpliendo en todo caso al año la jornada pactada. Los empleados deberán hacer los relevos con efectividad evitando posteriores incidencias sobre el proceso productivo. Se permitirá el cambio de turno o descanso siempre que quede cubierto el servicio previo conocimiento y consenso con el jefe de turno.

B.4. Para los relevos de personal a turnos seguirá sin considerarse como falta de puntualidad el retraso en la entrada y anticipación en la salida, siempre que exista acuerdo previo entre el relevante y el relevado, con el consentimiento previo del supervisor y sin que se produzcan horas extraordinarias. La queja del empleado ante su supervisor por el retraso del relevo denotará la falta de acuerdo previo, y en consecuencia, no se permitirá la incorporación del relevante, salvo acuerdo con el relevado y previo consenso con el jefe de turno.

B.5. Cuando la jornada diaria de trabajo se amplíe por 2 horas o más por necesidades de producción, la Compañía facilitará al empleado una comida, cena o desayuno según el horario correspondiente. El tiempo empleado durante la comida, cena o desayuno, será considerado como tiempo efectivo de trabajo, siempre y cuando éste no exceda de 30 minutos.

Cuando el exceso de jornada supere las 2 horas y no sea por necesidades de producción (asistencia voluntaria y formación), la Empresa facilitará al empleado comida, cena o desayuno. El tiempo empleado en esta comida no será considerado efectivo de trabajo.

B.6. Para los empleados afectos al sistema de turnos que sean requeridos para realizar suplencias y no completen el tiempo que les ha sido requerido por causa no anunciada previamente e imputable a la Dirección mediante decisión tomada por el Supervisor, se considerará como realizado en su totalidad el tiempo para el cual fueron requeridos.

En cualquier caso, el empleado sustituido no podrá incorporarse al trabajo cuando se haya realizado su suplencia sin perjuicio de que el supervisor pueda decidir que ambos empleados permanezcan en el puesto de trabajo.

B.7. Cuando por paradas de las unidades de producción o por necesidades de la Compañía, el empleado afecto al sistema de turnos pase a realizar trabajos temporales en jornada ordinaria, seguirá percibiendo el total de las retribuciones del puesto de procedencia.

B.8. Los trabajadores del turno que se encuentren realizando servicio de noche durante el cambio oficial a horario de invierno, percibirán 1,75 adicional calculado sobre el valor de su hora ordinaria más plus de turno, por el tiempo suplementario.

B.9. Descansos: para los trabajadores en régimen de turno, y cuando no se pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas (establecido en el apartado 3 del art. 34 del ET), éste se podrá reducir hasta un mínimo de 8 horas. El exceso de jornada se compensará mediante descanso durante el trimestre inmediatamente posterior. Si, por razones de producción, no fuese posible este descanso compensatorio se abonará como compensación económica con igual valor que en el punto anterior.

B.10. Efectiva cobertura de bajas y ausencias.

Los trabajadores en régimen de turnos, salvo imposibilidad manifiesta deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia (ausencia, retrasos, etc.) que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo y, en su defecto, confirmar este extremo lo antes posible, aunque haya comenzado la jornada que les corresponda.

La cobertura de las bajas, licencias, días de libre disposición, días acumulados por compensación y cualquier otra ausencia que se produzca en el sistema de trabajo a turnos y que sea por un periodo no superior a 15 días, quedará sujeta al jefe de turno, coordinador de días o, en último caso, líder de unidad, atendiendo a las características de cada turno y siempre garantizando las condiciones de seguridad de cada una de las unidades y en función de las necesidades de producción.

En el supuesto de que la ausencia no sea conocida con 24 horas de antelación, el trabajador saliente deberá permanecer en el puesto de trabajo durante el tiempo necesario hasta que la Dirección de la Empresa decida o no proceder a su sustitución.

En caso de no cobertura de la baja o ausencia por decisión del responsable, la comunicación a los empleados afectados se realizará de manera fehaciente.

B.11. Exceso de Jornada del Personal a Turnos

El exceso de jornada en que incurra el personal afecto al sistema de trabajo a turnos, será disfrutado como días de asuntos propios, aplicando las siguientes reglas:

- a) La solicitud de días de asuntos propios se realizará por trimestres completos. La solicitud deberá realizarse al menos 45 días naturales antes de comenzar el trimestre correspondiente al disfrute, ante el jefe inmediato y mediante el sistema de control de presencia.

La respuesta se dará 30 días antes de iniciarse el trimestre correspondiente al disfrute.

Podrán solicitarse otros días de disfrute que se concederán en función de la disponibilidad.

- b) El disfrute de estos asuntos propios, prorrateados según lo establecido en el punto c) siguiente, deberá de realizarse dentro del año natural en el que son generados; el disfrute podrá realizarse por días completos, o por fracciones de 1 hora.
- c) Los días de asuntos propios para el año 2026, se ajustarán según lo siguiente.
 - Turno A: 7.75 días
 - Turno B: 8.75 días
 - Turno C: 9.75 días
 - Turno D: 5.75 días
 - Turno E: 6.75 días

No obstante, lo anterior, dichos días de asuntos propios se minorarán proporcionalmente al tiempo en que el trabajador no haya prestado servicios efectivos por encontrarse su contrato suspendido por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común de más de seis meses de duración.

- d) Cuando a fecha 30 de septiembre los trabajadores no hayan disfrutado, o solicitado el disfrute del 50% de los días de asuntos propios, la diferencia entre los días que hayan efectivamente disfrutado o solicitado y dicho 50% podrá ser establecida por la Empresa, de conformidad con las necesidades organizativas de la misma. El descanso planificado por la Empresa deberá ser comunicado con cinco días de antelación al trabajador.

Se garantizará el disfrute de una solicitud por día de Asuntos Propios en cada uno de los turnos y Unidad. El resto vendrán condicionadas según las circunstancias operacionales de cada turno.

- e) En el caso de que transcurrido el año natural en el que se haya devengado el exceso de jornada, no se hayan disfrutado en su totalidad el exceso de jornada, este se abonará en la nómina del mes de enero del siguiente año al valor de 1,75 por cada hora o fracción no disfrutada.
- f) El disfrute de licencia por exceso de jornada no deberá generar horas extraordinarias. A los efectos del disfrute, la Empresa garantizará que en todas las unidades existan Operadores a días disponibles, al objeto de que pueda materializarse el descanso por exceso de jornada, en este sentido, si en alguna unidad no existiera dicho personal disponible, la Empresa no podrá aplicar el apartado d) descrito anteriormente.
- g) Si dos o más trabajadores solicitaran el mismo periodo de disfrute de descanso, la Empresa podrá denegar el mismo o presentar una propuesta alternativa. Para el disfrute de dos de los solicitantes se primarán la antigüedad en la Empresa, las cargas familiares y la rotación de los trabajadores, de manera que estos no puedan beneficiarse en los cuatro trimestres siguientes, salvo cuando no existiera solicitud de licencia por otros trabajadores en ese periodo.

- h) La empresa comunicará a todos los trabajadores afectados por la solicitud de descanso compensatorio, de las personas y periodos solicitados, con el fin de que los trabajadores puedan llegar a acuerdos sobre las mencionadas solicitudes.
- i) Las solicitudes de descanso compensatorio en el periodo de Semana Santa (desde el viernes festivo en Cartagena hasta el segundo domingo consecutivo, ambos inclusive) y Navidad (del 23 de Diciembre al 6 de Enero ambos inclusive), garantizarán la rotación de los trabajadores en el caso de que hubieran más de dos solicitudes durante ese periodo. La empresa garantizará que durante dichos periodos exista al menos 1 operador a días disponibles por unidad/planta para realizar la cobertura de las solicitudes presentadas.
- j) La Empresa no tendrá obligación de cubrir las ausencias que se produzcan por este motivo, según lo dispuesto en el apartado B.10 del presente artículo.

B.12.- Durante las noches de los días 24 y 31 de diciembre (entre las 22 y las 6 horas), las horas trabajadas por el personal afecto al sistema de trabajo a turnos se abonarán a un valor adicional de 0,75 horas por cada hora trabajada y el plus de turno.

C. Operadores a días

La prestación de servicios de los mismos se regirá por las siguientes condiciones:

- a) Cada unidad dispondrá de uno o más operadores de día, cuyas funciones principales serán la cobertura de ausencias o de bajas de corta duración, descansos compensatorios por excesos de jornadas, vacaciones y licencias. Cuando no esté realizando coberturas se asignarán a tareas de apoyo al equipo de producción.
- b) El operador a días trabajará en los turnos de mañana y tarde y de lunes a viernes, salvo cuando se encuentren realizando coberturas y dentro de los límites establecidos.
- c) Se establecerá un turno rotatorio mínimo de 6 meses, transcurridos los cuales podrá reincorporarse de nuevo al turno y ser sustituido por otro, o de mutuo acuerdo con la Dirección de la Empresa, permanecer otros 6 meses como operador de día, siempre que no haya sido solicitado por otros operadores. Para la provisión de operadores a días se llevará a efecto mediante adscripciones voluntarias, antes del 15 de Diciembre de cada año, y si el número de éstas no fuera suficiente se establecerán turnos rotatorios de una duración máxima de 6 meses.
- d) Cualquier trabajador podrá voluntariamente solicitar su adscripción al grupo de operadores a día, previa comunicación al Jefe de turno.
- e) Preferentemente, este personal deberán contar con una experiencia superior a 5 años para la cobertura del puesto de trabajo a cubrir.

- f) El personal adscrito a operadores a día, deberá ostentar en su conjunto las competencias de los diferentes puestos de trabajo de cada unidad/sección.
- g) El personal de operadores a día, tiene por objeto la cobertura de las ausencias del personal a turno por los descansos compensatorios por exceso de jornada y horas extraordinarias, vacaciones, licencias y bajas por enfermedad no superiores a quince días.
- h) Deberá de comunicarse la cobertura en un plazo mínimo de 12 horas.
- i) Sólo podrá realizarse como máximo 3 días consecutivos en jornada nocturna.
- j) El número de sábados y/o domingos que trabaje en un mes no podrá ser superior a cinco y en ningún caso podrá disfrutar menos de dos fines de semana completos libres al mes.
- k) El personal de operadores a día percibirá todos los derechos económicos propios de los trabajadores a turno aun cuando no haya sido necesaria su incorporación al turno correspondiente.
- l) Durante el periodo de pertenencia al grupo de operadores a día, se devengarán las vacaciones conforme al sistema establecido para la jornada ordinaria, estableciendo un calendario de vacaciones para el mencionado personal pudiendo disfrutar dichos días dentro de los seis meses siguientes si coinciden con el año natural, de lo contrario podrán fijarse de común acuerdo en el mismo año natural.
- m) El cómputo de las horas anuales efectivas trabajadas por los operadores a días, nunca ha de exceder las pactadas en Convenio, y si así lo hiciera serán retribuidas al valor de 1.75 por cada hora efectivamente trabajada o en su defecto descanso de igual valoración.
- n) Mensualmente se regularizará el disfrute de las horas de descanso devengadas. Se programarán los descansos correspondientes para el próximo trimestre, según la valoración anterior. Durante los descansos correspondientes generados por cobertura de ausencias o necesidades del turno y/o las vacaciones programadas del operador a días, éste no podrá ser avisado para nuevas coberturas.

ARTÍCULO 37. JORNADAS ESPECIALES

En caso de paradas previstas del proceso productivo o grandes reparaciones, la Compañía, con el fin de evitar horas extraordinarias, podrá establecer temporalmente jornadas flexibles de hasta 12 horas de acuerdo con las necesidades existentes con un límite máximo de 30

jornadas al año, de acuerdo a la legislación vigente, a 12 horas en situación de flexibilidad para cada trabajador. Si fuera necesario y en casos excepcionales, previa notificación a los representantes de los trabajadores, podrán superarse dichos límites.

Para el personal de mantenimiento y en general a días que se vea afectado por horas de jornadas especiales las jornadas especiales de 12 horas diarias no excederán más de 10 días consecutivos. En aquellos supuestos en los que se realicen los 10 días consecutivos de trabajo en jornada especial se tendrá derecho a 2 días laborables de descanso.

Para personal a turno la realización de las jornadas especiales tendrá carácter voluntario y no alterará los descansos fijados en los cuadrantes de turnos. En ningún caso la prolongación del turno de 8 a 12 horas durante la ejecución de jornadas especiales, dará derecho a jornadas adicionales de descanso (más allá de las generadas como horas de compensación por horas extras).

El procedimiento será el siguiente:

Cuando se pueda programar se comunicará a los interesados y a los representantes de los trabajadores con 5 días de antelación.

En los casos imprevistos se comunicará con la mayor premura posible a los interesados y representantes de los trabajadores.

Compensaciones:

Los trabajadores que realicen jornadas especiales tendrán derecho a recibir compensación en los términos previstos en el artículo 32. E) del presente Convenio.

En todo caso, para que pueda operar la compensación establecida en dicho artículo, las horas y el horario de jornada especial deben haber sido previamente autorizadas y comunicadas al empleado de manera fehaciente por el Manager.

ARTÍCULO 38. HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán consideración de horas extraordinarias todas las que se realicen sobre la jornada diaria o sobre las horas pactadas en cómputo anual, salvo las legalmente previstas y las incluidas en los artículos 36 y 37 como exceso de jornada.

En todo caso, las horas extraordinarias y el horario para su realización deben haber sido previamente autorizadas y comunicadas al empleado de manera fehaciente por el Manager.

La compensación económica de las horas extraordinarias se producirá en base a 1,75 horas por cada hora trabajada, sin perjuicio de lo expresado en los artículos 36 y 37 del presente Convenio Colectivo.

Existe también la posibilidad de compensar con descanso de una hora por cada hora trabajada y el abono al trabajador de una compensación económica consistente en el 0,75 del valor de la hora base sin perjuicio, igualmente, de lo expresado en los artículos 36 y 37 del presente Convenio Colectivo. Estas horas extraordinarias no computarán como horas extraordinarias en el cómputo máximo de horas ya que no supondrán un incremento de la jornada anual pactada.

Cuando las horas se realicen en sábados, domingos o festivos y se opte por compensación en descanso, se percibirá el 100% del valor de la hora base por cada hora extraordinaria además del descanso de igual duración.

El descanso compensatorio se disfrutará en la fecha que de mutuo acuerdo determinen Compañía y trabajador, dentro de los 3 meses siguientes a la realización de las horas. Cuando se sobrepase este plazo se abonará automáticamente la hora extra realizada detrayendo la parte abonada anteriormente. Al hacer efectivo un descanso compensatorio éste no podrá generar, a su vez, nuevos descansos compensatorios, a no ser que el trabajador y la Compañía así lo acuerden expresamente, de tal manera que si fueran necesarias horas extraordinarias para cubrir una ausencia generada por un descanso compensatorio, dichas horas no podrán ser remuneradas mediante un nuevo descanso.

En todo caso, el número de horas extraordinarias no podrá superar el máximo previsto por la legislación vigente.

ARTÍCULO 39. VACACIONES ANUALES

a) Régimen general de vacaciones:

Todos los empleados tienen derecho a 22 días hábiles de vacaciones retribuidas al año. Si un empleado no trabajase el año completo, tendrá derecho al número de días de vacaciones proporcional al tiempo trabajado.

Como regla general, las vacaciones deberán ser tomadas en el año natural, caducando dicho derecho al fin del año natural. No obstante, de manera excepcional, si todas las vacaciones o parte de ellas no han podido disfrutarse en el año por razones del servicio, de conformidad con la Dirección de la Compañía, deberán disfrutarse el primer cuatrimestre del año siguiente como máximo o, de lo contrario, caducarán. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores para los supuestos de coincidencia de los períodos vacacionales con la Incapacidad Temporal.

Cada supervisor establecerá el calendario de vacaciones durante el primer cuatrimestre de cada año, planificando las vacaciones del personal a su cargo, basándose en los deseos del personal y en todo caso en las necesidades de la Compañía. En el caso de que varios empleados coincidiesen en las fechas de disfrute, se ofrecerá a los mismos la posibilidad de

que obtengan un acuerdo, teniendo en cuenta las necesidades familiares. Si el acuerdo no se alcanzase, los criterios de preferencia serán los siguientes:

1.º Los empleados con hijos en edad escolar.

2.º El más antiguo en la Compañía.

3.º El empleado de más edad.

En estos dos casos, los empleados elegidos con el anterior criterio de preferencia, no podrán disfrutar el siguiente año del mismo mes de vacaciones sin previo acuerdo con los compañeros.

El calendario final de vacaciones, con las fechas de disfrute, se publicará oportunamente y, en todo caso, con antelación de 2 meses antes del comienzo de su disfrute. Excepcionalmente, el calendario, podrá sufrir modificaciones si por causas imprevistas fuese necesario.

Si el período de vacación de un empleado fuera interrumpido por la Compañía por necesidades urgentes e imprevistas en relación con el servicio, éste vendrá obligado a interrumpirlas y la Compañía le abonará el tiempo utilizado en el viaje que deba realizar (mínimo 1 día). Asimismo, se considerará el abono de compensaciones económicas por los gastos incurridos.

b) Empleados de más de 60 años:

Además de lo establecido en el apartado anterior, como beneficio social, a partir del año en el que el empleado cumpla 60 años de edad, este incluido, tendrá derecho a 1 día adicional de vacaciones, que deberá disfrutarse durante el año natural de su devengo o, excepcionalmente, durante los cuatro primeros meses del año natural inmediatamente posterior. De no disfrutarse en dicho plazo se perderá el derecho, sin que sea compensable por pago en metálico alguno.

El disfrute de este día adicional de vacaciones se fijará por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, y deberá producirse en un día de trabajo efectivo del trabajador, tanto en régimen de jornada ordinaria como de turnos. A fin de evitar la pérdida del derecho, se le dará preferencia sobre el disfrute de compensaciones de exceso de jornada, días de asuntos propios u otras circunstancias análogas. No obstante, los periodos de la semana de Navidad y la Semana Santa quedarán excluidos de este principio de preferencia.

ARTÍCULO 40. EXCEDENCIAS

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria.

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical a nivel local, autonómico o estatal, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado de forma fehaciente dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El empleado con una antigüedad en la Compañía de un año al menos, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercido otra vez, por el mismo empleado si han transcurrido cuatro años desde el final de la excedencia anterior.
3. Cuando se esté disfrutando un período de excedencia, y antes de que finalice, el empleado podrá solicitar, por una sola vez, la concesión de prórroga por un período que, sumado al inicialmente solicitado, no exceda de cinco años en su totalidad. Dicha prórroga podrá ser solicitada de forma fehaciente con un mes de antelación y se hará por correo certificado con acuse de recibo.
4. Si el empleado en excedencia voluntaria no solicita el reingreso de forma fehaciente causará baja voluntaria en la Compañía.
5. Los empleados tienen derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo (por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento permanente o pre-adoptivo aunque sean provisionales), a contar desde la fecha del nacimiento de éste o, en su caso, de la correspondiente resolución judicial o administrativa por la que se determine la adopción o acogimiento. Los sucesivos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. El trabajador en esta situación tendrá derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo durante los dos primeros años de excedencia, siempre y cuando la solicitud, por la totalidad del periodo, se efectúe de una sola vez. Transcurrido este período, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo

periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

6. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En cualquier supuesto no contemplado en este artículo sobre la materia se estará a lo establecido en la legislación vigente.

ARTÍCULO 41. LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS

Todos los empleados, avisando con antelación posible y, en cualquier caso, justificando su ausencia adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos que a continuación se exponen:

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

Además, se amplía en 2 días adicionales en caso de que el empleado tuviera que desplazarse más de 250 km desde su lugar de residencia -distancia solo de ida-.

Se entenderá por enfermedades graves las recogidas en el Anexo I del RD 1148/2011. (no estaba incluida en la versión anterior)

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el apartado tercero se tendrá en cuenta:

- a) Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso por 24 horas o más.
- b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que ésta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización contemplada en el apartado 3.º del presente artículo.

- c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente del trabajador, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.
- d) Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

Por hospitalización de larga duración (parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad): se entenderá hospitalización de larga duración aquella que, de forma continuada, tenga una duración superior a los 90 días. En este caso se generará una licencia retribuida de dos días naturales por cada trimestre natural completo que el familiar haya estado hospitalizado.

Los días adicionales de licencia deberán disfrutarse en el trimestre posterior al devengo, no siendo acumulables en trimestres posteriores.

Las hospitalizaciones posteriores se considerarán, a todos los efectos, como nuevos períodos, y no se tendrán en cuenta de forma acumulativa para devengar este derecho.

A efectos del disfrute de la licencia por intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el apartado tercero se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) Solamente se tendrá derecho a dicho permiso cuando se precise reposo domiciliario.
 - b) La intervención que no requiera dicho reposo no generará derecho a la licencia.
 - c) Para el disfrute de la licencia requisito indispensable entregar el correspondiente parte o informe médico en el que se acredite que el intervenido precise reposo domiciliario.
- 2)** Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo se ampliará en dos días.
- 3)** Por asistencia a urgencias hospitalarias de familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad. Teniendo que ser convivientes con el empleado en caso de la afinidad. Con las siguientes características:
- a) La duración máxima sería de 8 horas por licencia, con un máximo de 3 veces al año. La licencia cesará en el momento en el que se produzca el alta de Urgencias aun cuando no se haya consumido el máximo de 8 horas.
 - b) La licencia abarcará únicamente el período que coincida con la prestación de servicios. No generará permisos retribuidos en períodos posteriores (por ejemplo, en

el siguiente turno o a la mañana siguiente en jornada ordinaria, salvo en lo que coincida con la permanencia en urgencias).

c) Podrá ser denegada cuando existan motivos organizativos o productivos justificados en la Planta o departamento de la persona trabajadora que impidan el abandono de la persona del emplazamiento.

4) Por matrimonio, 15 días naturales.

5) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres en grado natural, un día natural en la fecha de la celebración de la ceremonia.

6) Por traslado del domicilio habitual con cambio de residencia, 1 día laborable. Si es entre distintas poblaciones (separadas, al menos, 20 km.), 1 día laborable y el siguiente natural.

7) Por separación: En caso de separación legal o divorcio, el trabajador tendrá derecho a un día de licencia retribuida, que deberá disfrutarse en el mismo día laborable del hecho causante.

8) Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo imprescindible.

9) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de Seguridad Social y en aquellos casos que un facultativo indique el seguimiento de tratamientos en centros especializados, cuando coincida con el horario de trabajo. En los casos de asistencia al Seguro Médico Privado propuesto por la Compañía, tendrán la misma consideración siempre y cuando sea coincidente el horario de consulta o tratamiento con el horario laboral. En éste último caso se procurará que sea fuera de la jornada laboral.

10) Por el tiempo necesario para asistir a los exámenes para la obtención de un título profesional en centro oficial reconocido, con la obligación de presentar el justificante de examen.

11) Por fallecimiento de otros familiares que convivan con el empleado, 1 día natural.

12) Por lactancia, y debido a la lejanía del lugar de trabajo con las zonas urbanas, se amplían las reducciones estipuladas en Ley a 1 hora y 30 minutos en mitad de la jornada o bien 45 minutos en el inicio de jornada y 45 minutos al final. Cualquiera de los progenitores, por su voluntad, podrá acumular el derecho de lactancia en jornadas completas.

13) En caso de sufragio se da una licencia de 5 horas en el día de la votación, cuando coincida con el horario de votación.

14) En caso de pertenencia a una mesa electoral la licencia es el día de la votación y garantizando en todo caso, 12 horas de descanso hasta la apertura de la mesa y 5 horas de la jornada de trabajo siguiente.

15) En caso de desplazamientos por cuestiones laborales, superiores a un mes, se tiene derecho a 1 día laborable en el lugar de origen, inmediatamente anterior o posterior al día del desplazamiento. En caso de ser desplazamientos superiores a 2 meses el supuesto se amplía a 2 días laborables.

16) Por comuniones de hijos, 1 día en el día de la ceremonia, si es laborable.

17) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

La persona trabajadora deberá justificar la existencia del hecho causante, esto es, la existencia de motivos urgentes relacionados con familia o convivientes por enfermedad o accidente, y que hagan necesaria su asistencia con carácter inmediato, mediante cualquier medio de prueba válido en Derecho.

No se considerarán comprendidas de esta licencia los supuestos de actividades de cualquier tipo programadas con antelación, o que no requieran la presencia inmediata del trabajador.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año (32 horas), debiendo preavisar con la mayor antelación posible y, posteriormente, acreditar el motivo de ausencia.

18) Las licencias por maternidad serán incrementadas en 2 semanas sobre el régimen legalmente previsto.

En el caso de que tanto el padre como la madre sean trabajadores de la Compañía, solo uno de ellos generará derecho a dicha mejora.

19) Por paternidad, y durante el tiempo que legalmente corresponda.

20) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 13 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

En los tres primeros supuestos de este artículo y por razones extraordinarias la Compañía podrá otorgar el tiempo que estime necesario según las circunstancias, siendo la presente una

facultad privativa de la Compañía, cuyo ejercicio no se considera como precedente, ni generará derecho adquirido.

En los casos de hospitalización la licencia podrá ser disfrutada posteriormente al hecho causante, pero siempre y cuando en ese momento persista la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse, a elección del trabajador, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

Sin perjuicio de aquellos supuestos en los que se encuentra expresamente dispuesto en norma legal, en todos los casos se reconocen los mismos derechos que el presente artículo contempla para los cónyuges, a las personas que conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Esta inscripción será obligatoria para el disfrute de las licencias.

Todas las licencias retribuidas deberán ser solicitadas y justificadas por el empleado al supervisor con copia al Departamento de Recursos Humanos. Tanto el preaviso como la justificación deben aportarse dentro del plazo de los 5 días, anteriores o posteriores, según corresponda, al uso de la licencia. Las licencias imprevistas se comunicarán con la mayor brevedad posible.

En cualquier supuesto no contemplado en este artículo sobre la materia se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Licencias sin sueldo

La Dirección estudiará las solicitudes a estas licencias caso por caso. Se concederán en atención a criterios de necesidad (enfermedad de un pariente, formación propia...) y el tiempo concedido irá en función de ello, no pudiendo superar, en ningún caso, los 6 meses ni ejercitar de nuevo el derecho hasta transcurridos 12 meses desde la reincorporación. En caso de otorgamiento, la Compañía se compromete a reincorporarles en su puesto de trabajo una vez finalizada la licencia sin necesidad de solicitud.

El empleado no podrá ampliar ni reducir el tiempo concedido.

En caso de procedimientos de adopción o fertilización, la solicitud de licencia sin sueldo operará de forma automática, previo estudio por parte de la Empresa del cumplimiento de los requisitos de justificación oportunos, no pudiendo superar, en ningún caso, los 6 meses ni ejercitarse de nuevo el derecho hasta transcurridos 12 meses desde la reincorporación.

Dirección y Comité velarán por el fiel cumplimiento de este artículo con objeto de evitar actuaciones abusivas o fraudulentas.

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

Si el empleado faltara al trabajo por una causa imprevista, debe notificar a su supervisor la inasistencia a la mayor brevedad posible. Asimismo, deberá notificar al supervisor su reincorporación al trabajo con la antelación debida.

Cuando un empleado no pueda asistir al trabajo por una razón de enfermedad, además de notificar la circunstancia al supervisor de su unidad que se encuentre prestando servicios, con la mayor brevedad posible. La Compañía podrá comprobar y verificar el estado de enfermedad del empleado.

Si el empleado no ha asistido al trabajo por razón de enfermedad más de 30 días deberá, además, informar de su situación al Servicio Médico de la Compañía o, en su defecto, al de Recursos Humanos antes de reincorporarse al trabajo.

En los supuestos no descritos en el presente artículo será aplicable el procedimiento interno de la Compañía.

ARTÍCULO 43. CONTROL DE ACCESOS

Todos los empleados recibirán una tarjeta de identificación emitida por el Departamento de Seguridad. Esta tarjeta será utilizada para acceder a las instalaciones de la Compañía y deberá ser portada por el empleado en lugar bien visible en todo momento, excepto en las áreas donde se exime de tal obligación.

CAPÍTULO VII: BENEFICIOS SOCIALES Y RÉGIMEN ASISTENCIAL

ARTÍCULO 44. PLAN DE PENSIONES

La Compañía tiene formalizado un Plan de Pensiones de empleo a favor de sus trabajadores denominado "Plan de Pensiones de Empleo de Plan de Pensiones de Empleo de Promoción Conjunta de SABIC Innovative Plastics España, S. L. y SHPP Manufacturing Spain" de acuerdo con lo estipulado en el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones.

Podrán acceder al Plan de Pensiones como Partícipes, todos los empleados en plantilla que ostenten una antigüedad mínima de, al menos, 1 mes.

Este Plan de Pensiones es, por razón de sus sujetos constituyentes de la modalidad del sistema de empleo, y por razón de las obligaciones estipuladas un plan de pensiones "mixto" por ser de aportación definida para la contingencia de jubilación y de prestación definida para las contingencias de incapacidad permanente y fallecimiento.

Tramos Salariales	Aportación Empleado	Aportación Empresa
De 0 a 22.117,25€	83.69	3.16%
De 22.117,26€ a 24.040,48€	199.58	3.16%
De 24.040,49€ a 26.444,53€	300.66	3.16%
De 26.444,54€ a 30.050,61€	489.30	3.16%
De 30.050,62€ a 33.055,67€	653.95	3.64%
De 33.055,68€ a 40.628,42€	1,017.23	4.49%
De 40.628,43€ a 51.086,03€	1,648.16	5.30%
De 51.086,04€ a 60.041,11€	2,188.97	5.80%
Más de 60.041,12€	2,646.08	6.16%
Senior Professional 1	3,843.57	6.96%
G17 & EB	4,210.42	7.82%

Las aportaciones al Plan de Pensiones serán obligatorias en los términos y porcentajes previstos en las especificaciones del Plan de Pensiones tanto para la Compañía como para los empleados-partícipes, en las cuantías establecidas en la anterior tabla.

ARTÍCULO 45. SEGURO DE VIDA

El Plan de Pensiones de Empleo de SABIC Innovative Plastics España, S.L. y SHPP Manufacturing S.L., se constituirá como tomador del seguro de vida. La Compañía pagará el total de las primas correspondientes a la póliza de seguros, mediante las aportaciones correspondientes al plan de pensiones, para cubrir la contingencia de muerte por cualquier causa o invalidez permanente para todo tipo de trabajo. El capital cubierto, será el equivalente a 3 anualidades brutas de salario base en caso de muerte o invalidez permanente.

ARTÍCULO 46. SEGURO MÉDICO

La Compañía tiene establecido un seguro médico complementario. La participación del empleado es opcional y gratuita en la póliza básica, sin incluir ninguna cobertura especial o adicional, como podología u odontología, además de que las primas básicas que se abonan por los familiares dependientes estarán subvencionadas por la Compañía en el 75%.

Los beneficiarios que el empleado puede incluir son los que están reconocidos oficialmente por la Seguridad Social.

Además, podrán incluirse las parejas de hecho inscritas como tales en el Registro Correspondiente. Los hijos de la pareja de hecho, para ser elegibles a la subvención indicada (familiares dependientes) deberán estar empadronados en el mismo domicilio del trabajador y ostentar éste su guarda y custodia.

La Compañía podrá cambiar la entidad que presta el servicio previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

ARTÍCULO 47. COMPLEMENTO DE EMPRESA

En caso de Incapacidad Temporal (IT) por accidente, maternidad, paternidad, enfermedad o en situación de invalidez provisional, salvo que las prestaciones de la Seguridad Social sean superiores, la Compañía complementará el 100% de la media del salario real del trimestre anterior, excluidas las horas extras y jornadas especiales.

Todo el personal que se encuentre en situación de IT, por cualquier motivo, deberá colaborar con el Servicio Médico de Empresa a los efectos de evitar el fraude en el absentismo. Dicho servicio médico tiene la responsabilidad de atender y prestar la asistencia requerida por los trabajadores. En caso de que los informes del facultativo nominado por la Compañía constaten algún tipo de fraude en este sentido, la Compañía podrá suspender las ayudas anteriormente señaladas, previa información a los representantes de los trabajadores.

Si el empleado en situación de IT quisiera cambiar su residencia, precisará la comunicación expresa a la Compañía o a la Seguridad Social.

Trimestralmente la Compañía informará a la representación de los trabajadores, de los datos sobre el absentismo producidos en dicho período. De manera conjunta se analizarán sus causas y se pondrán en práctica las medidas que en cada momento se consideren necesarias para prevenir y disminuir el absentismo.

ARTÍCULO 48. TRANSPORTE

Sin perjuicio de lo establecido con respecto al trabajo a distancia, Los empleados recibirán una compensación en calidad de suplido por ayuda al transporte por cada día de trabajo efectivo. Se abonará esta compensación prorrateándose su pago en doce mensualidades equivalentes.

Esta compensación está basada en la distancia radial existente entre la residencia del empleado reconocida por la Compañía a efectos laborales y el centro de trabajo. A este fin se han establecido los siguientes grupos indicándose la compensación diaria asignada:

- Grupo 1: Hasta 20 km. de distancia: 252,19 Euros/mes.
- Grupo 2: Más de 20 km de distancia: 294,40 Euros/mes.

Cuando un empleado se traslade al emplazamiento fuera de su jornada habitual, habiendo sido requerido por la Empresa, para realizar tareas propias de su puesto de trabajo, formación, reuniones, etc., le será abonada la parte proporcional diaria correspondiente de ese plus de transporte.

ARTÍCULO 49. AYUDA COMIDA PERSONAL JORNADA ORDINARIA

El personal de jornada ordinaria cobrará 156,31 €/mes por este concepto durante el año 2026.

ARTÍCULO 50. AYUDA A FORMACIÓN DE EMPLEADOS

La Compañía podrá subvencionar los gastos de estudios que el empleado haya considerado cursar y que de alguna manera estén relacionados con su carrera profesional en un determinado porcentaje. En este sentido, no se incluyen bajo el concepto de "ayudas a la formación" aquellas formaciones que la Compañía considere necesarias para que el empleado pueda desempeñar sus funciones adecuadamente.

Esta ayuda de formación es objetivo de la Empresa como elemento motivador para el desarrollo e incremento del nivel formativo de sus empleados, sin embargo, no se trata de una necesidad del negocio y su implementación dependerá de los recursos disponibles.

Se adjunta como Anexo VII al presente Convenio el procedimiento en cuenta a ayuda a formación. La Compañía podrá modificar el referido procedimiento.

ARTÍCULO 51. AYUDA A DISCAPACITADOS FÍSICOS Y PSÍQUICOS

Aquel empleado que tenga a su cargo cónyuge o hijos con una invalidez reconocida igual o superior al 33% percibirán una cuantía mensual de 128,47 €/ mes.

ARTÍCULO 52. POLÍTICA DE REUBICACIÓN

La Compañía, para aquellos empleados que desplacen su domicilio habitual a la Comunidad Autónoma de Murcia, de acuerdo con la política de reubicación de la Compañía, destina una partida para ayudar a sufragar los gastos de este desplazamiento.

El desarrollo de esta norma está a disposición de todos los empleados afectados por ello. En caso de modificaciones al procedimiento se informará a la representación de los trabajadores. Será voluntad de la Compañía, atendiendo a razones objetivas, la supresión o modificación del procedimiento.

ARTÍCULO 53. ROPA DE TRABAJO

Todos los empleados que por las características de su puesto de trabajo lo necesiten, recibirán en el momento de su incorporación a la Compañía una equipación de trabajo. Esta primera entrega estará compuesta por: 5 pares de calcetines, 1 cinturón, 1 ropa de agua, 6 toallas y los Equipos de Protección Individual (EPI) que requiera su puesto de trabajo. En estos EPIs además de gafas, guantes, casco, botas, se incluye ropa de trabajo para áreas clasificadas como ATEX. La primera entrega de los EPIs para ATEX incluye 2 pantalones, 3 camisas, 2 chaquetillas & 1 chaquetón.

Con posterioridad a su incorporación los empleados irán recibiendo el equipamiento necesario en virtud del estado del mismo (caducidad, malas condiciones, etc.). El empleado dispondrá en todo momento de 1 ropa de agua, 1 cinturón, y 3 toallas. Estos artículos serán igualmente reemplazados por la Empresa a petición del empleado, debidamente justificados (caducidad, malas condiciones, etc.).

El empleado está obligado a usar y conservar diligentemente toda la equipación facilitada y devolverla al momento de la entrega de un equipamiento nuevo.

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

El empleado está obligado a facilitar al Departamento de Recursos Humanos cualquier cambio en sus circunstancias personales, tales como cambio de domicilio, cambio de teléfono, cambio de estado civil, cambio en el número de personas a su cargo, etc.

En el mes de enero de cada año los empleados declararán su situación familiar, a los efectos fiscales.

Los datos personales, necesarios para la prestación del servicio, facilitados por el empleado a la Compañía serán absolutamente confidenciales debiendo ésta hacer uso de los mismos con el debido respeto a la normativa legal e interna de la Compañía.

Los datos existentes en los ficheros podrán ser transferidos a otras Compañías del Grupo SABIC, previo consentimiento, expreso e individual, del trabajador. Igualmente, aquellos datos calificados como "no sensibles" podrán ser transferidos a otras Compañías del Grupo SABIC sin autorización previa del trabajador, teniendo el mismo, en todo momento, derecho de acceso y rectificación de los datos existentes.

Los datos médicos facilitados por cualquier circunstancia al Servicio Médico de la Compañía solo podrán ser empleados para los fines para los que se facilitaron.

ARTÍCULO 55. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

Con carácter previo a la contratación en aquellos puestos de trabajo en los que el mismo resulte obligatorio conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y como parte integrante del proceso de selección, el personal de nuevo ingreso deberá superar el preceptivo reconocimiento médico laboral, en el que se incluirán las pruebas médicas y analíticas oportunas, siempre que, de conformidad con la legislación vigente en la materia, en atención a la naturaleza del puesto de trabajo, tal reconocimiento médico resulte preceptivo.

Periódicamente, y previo consentimiento, los empleados se someterán a los reconocimientos médicos que sean determinados por la Compañía y a las pruebas médicas y analíticas autorizadas por la legalidad vigente.

Los empleados serán informados de los resultados directamente por la entidad médica que realice las pruebas y reconocimientos. La Compañía será informada únicamente sobre la aptitud del empleado con relación a su puesto de trabajo.

Los reconocimientos médicos serán coordinados por el Departamento de EHS y realizados a través de la entidad médica que la Compañía designe. En cualquier momento, la Compañía podrá asumir la realización y seguimiento de los reconocimientos médicos antes citados con su propio Departamento de Salud Laboral.

La asistencia a los reconocimientos médicos y pruebas analíticas se considerará siempre como tiempo efectivo de trabajo.

ARTÍCULO 55 BIS. OTROS BENEFICIOS SOCIALES

A. AYUDA A GUARDERÍA

Se establece, en concepto de ayuda para guardería, un importe de 28,67 € mensuales.

ARTÍCULO 56. FORMACIÓN

Las partes firmantes consideran que la formación profesional es un factor decisivo para la mejor aptitud profesional de los trabajadores, y para aumentar la competitividad de la Empresa.

Los trabajadores tienen derecho a la formación en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Por ello, todos los trabajadores podrán tener acceso y beneficiarse de la formación a lo largo de su carrera profesional.

A) Objetivos:

Se potenciarán planes de formación dentro de cada Empresa para un mejor desarrollo personal y profesional, adecuando los criterios formativos a los puestos de trabajo.

Dichos planes de formación identificarán las necesidades formativas de la Empresa y su contenido será adecuado a los objetivos de gestión.

Se actualizará y potenciará la capacidad de gestión de los mandos intermedios de acuerdo a la cultura y filosofía de la Empresa.

B) Articulación de la Formación:

La Compañía asume el compromiso de formar a los empleados, para que estos sean capaces de cumplir y desarrollar correctamente las funciones y trabajos específicos.

La Dirección elaborará anualmente un proyecto de formación adecuado a las necesidades del trabajo, al plan de desarrollo de carrera y al potencial y capacidades de los empleados, el cual, previa información a la representación de los trabajadores, será sometido al Departamento de Recursos Humanos para su aprobación.

La realización de la formación fuera de la jornada de trabajo no tendrá la consideración de horas extraordinarias. La asistencia a estos cursos será incentivada a través de un complemento de formación fijado en 25,64 €/hora.

La compensación de la formación fuera de la jornada serán las horas de asistencia real a la formación en cuestión. Se proveerá de comida, si fuera necesario, no computando ese tiempo como tiempo a retribuir.

Las partes firmantes entienden la formación de los empleados básica en el desarrollo profesional de las personas y en alcanzar los objetivos de la Empresa, por ello se asume su conveniencia en, al menos, 15 horas anuales por trabajador.

Las actividades formativas serán adoptadas libremente por la Compañía de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias. A tal efecto, la Compañía se reserva tanto el derecho de

producir los cambios que considere oportunos en la elección, realización y condiciones de ejecución de actividades formativas diversas, como el derecho a suprimirlos.

En ningún caso serán consideradas como horas de formación las reuniones de trabajo, reuniones de turno, Work-Out u otras análogas a la actividad laboral.

En los casos en los que la formación o entrenamiento deba realizarse fuera del centro de trabajo, o requiera la movilidad geográfica temporal del empleado, los gastos correspondientes serán por cuenta de la Compañía, si bien en ningún caso habrá ningún tipo de compensación económica por las horas invertidas en los desplazamientos.

La asistencia y aprovechamiento de los cursos y acciones formativas serán tenidas en cuenta para posibles promociones y desarrollos profesionales.

CAPÍTULO VIII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 57. RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Compañía de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

ARTÍCULO 58. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave o muy grave.

ARTÍCULO 59. FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de 3 en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso de más de 10 minutos en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Compañía o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Abandono reiterado de la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Compañía.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Compañía los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Compañía. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.
9. Faltar al trabajo 1 día al mes sin causa justificada.

10. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.
11. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.
12. El consumo de tabaco en las áreas no permitidas dentro del complejo.

ARTÍCULO 60. FALTAS GRAVES

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad, superiores a 30 minutos, en la asistencia al trabajo en un período de 30 días.
2. Ausencias sin causa justificada, por 2 días durante un período de 30 días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo siempre que vaya en contra de la normativa vigente. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la Compañía, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador utilizando su tarjeta, contestando o firmando por él.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de la Empresa y repercuta sobre la producción.
9. La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares dentro de las instalaciones de la Compañía, así como emplear herramientas de la Compañía para usos propios.

11. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Compañía, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la Compañía.
12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
13. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.
14. El incumplimiento de las normas de integridad de SABIC Innovative Plastics, vigentes en cada momento, cuando el mismo tenga trascendencia para los intereses y la imagen de la Compañía.

ARTÍCULO 61. FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, superior a 5 minutos, cometidas en un período de 6 meses o 20 durante 1 año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Compañía como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Compañía o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones (incluidas las pintadas de carácter ofensivo), edificios, enseres y documentos de la Compañía.
4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Compañía, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a 6 años dictada por los Tribunales de Justicia.
5. El hurto o robo de material, herramientas o información de la Compañía o de sus trabajadores.
6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
7. La embriaguez en acto de servicio

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Compañía o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
9. El acoso sexual, dentro o fuera de las instalaciones de la Compañía ejercida sobre un empleado/a de la Compañía.
10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
13. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.
15. El abuso de autoridad será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Compañía.
16. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores. La falta de colaboración en los procesos de investigación se considerará, a estos efectos, falta grave.
17. El incumplimiento de las normas de integridad de SABIC Innovative Plastics, vigentes en cada momento, cuando el mismo dañe de manera grave e irreparable los intereses y la imagen de la Compañía.
18. Los malos tratos o excesos de palabra u obra, abuso de autoridad, menosprecio o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados. El abuso de autoridad por parte de los jefes será considerado siempre como falta muy grave y el que lo sufra deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa. Se entenderá por faltas graves de respecto los comentarios peyorativos o denigrantes con referencia al origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, sin perjuicio de su posible consideración como situaciones de acoso en función de las circunstancias particulares y la reiteración en el tiempo.
19. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a las normas de integridad de la Compañía o a los usos y costumbres comúnmente aceptados. En todo

caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la Empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos. El uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a internet o uso indebido del correo electrónico.

20. La ocultación, falseamiento, colaboración con el encubrimiento de los datos relativos a los procesos de IT con independencia de su origen o de las causas que lo motivaron.
21. La comunicación a elementos externos (ej. otros empresarios, medios de comunicación, etc.) a la Compañía de datos de reserva obligada, sobre sus instalaciones, tecnología, planes industriales, inversiones, sobre sus empleados etc., especialmente ante cualquier medio de difusión informativa, público o privado.

En igual medida, la publicidad de datos e informaciones de carácter confidencial y reservado, secretos industriales, etc., voluntaria o negligentemente, hacia personal no autorizado, aún siendo de la Compañía, tendrá la consideración de falta muy grave.

La representación de los trabajadores mantendrá un especial deber de sigilo y confidencialidad, además de sobre las materias de obligado cumplimiento expresadas en los artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores (apdos. 1 a 5 del art. 64 ET), sobre las expuestas anteriormente y sobre todas aquéllas en las que la Compañía señale expresamente su carácter reservado, siempre que dicha calificación responda a criterios objetivos.

22. El incumplimiento de las limitaciones que sobre materia de pluriempleo se encuentran contenidas en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo.
23. Cualquier irregularidad o incidente que ocurra causado por un relevo ineficaz, negligente o dolosamente, con consecuencias graves para la producción.

ARTÍCULO 62. RÉGIMEN DE SANCIONES

Corresponde a la Compañía la facultad de valorar las faltas e imponer las sanciones necesarias. Atendiendo a la gravedad de la falta éstas serán las siguientes:

- **Por faltas leves:** amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
- **Por faltas graves:** suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

- **Por faltas muy graves:** desde suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de grado máximo.

ARTÍCULO 63. PRESCRIPCIÓN

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá a los 10 días para las faltas leves, a los 20 para las faltas graves y a los 60 días para las muy graves, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX: SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 64. SEGURIDAD E HIGIENE

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en la Empresa que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la Empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.

1. Principios Generales

Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando:

- a) Su generación.
- b) Su emisión.
- c) Su transmisión.
- d) Utilización de los medios de protección personal contra los mismos.

En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos, materias primas, o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los niveles límites adoptados. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán, asimismo, las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

Todo accidente de trabajo, o/y enfermedad profesional obligará a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición del mismo.

Las medidas correctoras e informes que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales que sean desarrollados serán facilitados por parte de la Dirección de la Compañía a los miembros del Comité de Seguridad y Salud.

Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto de trabajo, el empleado que ocupe dicho puesto podrá recurrir al Comité de Seguridad y Salud.

Este propondrá las medidas oportunas y trabajará junto con la Dirección para que el riesgo desaparezca.

La Empresa y la representación de los trabajadores, se comprometen dentro de sus competencias a poner los medios y promover las actitudes necesarias para conseguir un desempeño en EHSS alineado con los objetivos establecidos por la corporación con carácter anual.

2. Delegados de Prevención

2.1 Los delegados de prevención serán determinados o elegidos por y entre los representantes legales de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley de Prevención

2.2 En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de dicha Ley.

2.3 Las horas dedicadas a la actividad propia de su función no computarán con cargo al crédito horario que les corresponda en su calidad de representantes de los trabajadores.

3. Comité de Seguridad y Salud

Será de obligado cumplimiento la constitución de un Comité de Seguridad y Salud en aquellos casos en los que exista más de un Delegado de Prevención, que estará formado por los delegados de prevención y por representantes de la Dirección.

Participarán en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud o con el Delegado de Prevención los responsables técnicos de la prevención de la Empresa y trabajadores con especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que sean objeto de estudio. Estas personas podrán participar con voz pero sin voto.

4. Vigilancia y Prevención del Riesgo

La Dirección de la Empresa, asesorada técnicamente por los servicios de prevención, elaborará:

- (a) Evaluación de riesgos del centro de trabajo.
- (b) Un plan general de prevención.
- (c) Planificación de los planes anuales de prevención.
- (d) Periódicamente, se elaborará la memoria del plan general y de los programas anuales.

5. Vigilancia de la salud

La Dirección garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia respetará siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona y la confidencialidad.

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen. Estos reconocimientos serán de periodicidad máxima anual.

ARTÍCULO 65. ACTUACIÓN EN DEFENSA Y PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que la Empresa actúe de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección, de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la Sociedad.

La Empresa se compromete a cumplir rigurosamente con la legislación vigente en materia medioambiental además de con la normativa interna sobre medioambiente de la Empresa y, para ello, utilizará los sistemas de gestión Medioambiental vigentes para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medio ambiente.

CAPÍTULO X: REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 66. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Son representantes legítimos de los trabajadores el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales y nombrar delegados sindicales de conformidad con lo establecido en el artículo 8 de la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS).

Los Delegados Sindicales gozarán de los mismos derechos y obligaciones, reconocidos legal y convencionalmente, que los miembros del Comité de Empresa.

ARTÍCULO 67. COMITÉ DE EMPRESA

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado de los representantes de los trabajadores, según lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a cuyo efecto se establecen los siguientes derechos y garantías:

1. La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado que reúna las condiciones debidas, dotado del correspondiente mobiliario y de teléfono, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas y deliberar entre sí.
2. Igualmente facilitará el material de oficina necesario a los representantes de los trabajadores, incluida la reproducción por medios mecánicos o de fotocopiado, para cuya utilización se seguirán las normas establecidas en el centro de trabajo. A estos efectos los representantes de los trabajadores propondrán a la dirección de su centro un presupuesto anual de material de oficina y fotocopiado para atender a sus labores ordinarias.
3. La Empresa pondrá a disposición del Comité tableros de anuncios que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil con los trabajadores y que puedan utilizarse para fijar comunicaciones e información de interés laboral.

Las comunicaciones se fijarán siempre autorizadas por el Comité y bajo la responsabilidad del mismo, debiendo conocerlas previamente la representación legal de la Empresa a los solos efectos de que pueda manifestar y razonar al Comité, sin demora, cualquier oposición o reparos a las mismas antes de su publicación. Las comunicaciones del Comité de Empresa al personal por medios electrónicos requerirán la previa autorización de la Dirección de la Empresa.

Las comunicaciones de interés laboral que publique la Empresa tendrán un trato de reciprocidad, a cuyo objeto, la Dirección dará cuenta previa de ellas al Comité que, también sin demora, podrá manifestar y razonar cualquier oposición o reparos a las mismas antes de su publicación.

4. Los representantes de los trabajadores, por propia iniciativa o a petición suscrita por el 25 por ciento de la plantilla, podrán convocar asambleas generales que se celebrarán, fuera de horas laborales, en el centro de trabajo y en local adecuado, que facilitará la Empresa de acuerdo con sus posibilidades. La Asamblea será presidida por el Comité de Empresa.

Excepcionalmente, cuando concurren circunstancias excepcionales podrán convocarse Asambleas dentro de la jornada de trabajo. Dichas circunstancias especiales serán apreciadas por la Dirección de la Empresa, a la vista del informe o datos que los representantes de los trabajadores faciliten precisamente a través del secretario o miembro de aquel en quien se delegue expresamente. El número de asambleas extraordinarias no excederá de 2 al año.

El secretario del Comité de Empresa, comunicará a la Dirección, con la suficiente antelación (72 horas, que podría ser disminuido a 48 horas por circunstancias excepcionales) la convocatoria de dichas Asambleas, facilitando el oportuno orden del día. Esta comunicación será a efectos meramente informativos.

5. Para ausentarse de su lugar de trabajo con el fin de dedicarse a sus actividades representativas específicas, cada sindicato, o agrupación de independientes que haya concurrido bajo una misma lista electoral, dispondrá de una bolsa global de horas anuales retribuidas igual al producto que resulte de multiplicar el número de miembros del Comité de Empresa que cada sindicato o agrupación ostente por el número de horas que legalmente les corresponda en cómputo mensual. Las distintas bolsas de horas así creadas, sólo podrán ser utilizadas por los miembros del Comité de Empresa que pertenezcan al sindicato o agrupación titular de las mismas.

Los Delegados Sindicales que, de conformidad con el presente Convenio y con la normativa aplicable, dispongan de un crédito horario para el desarrollo de sus funciones representativas, podrán ceder dicho crédito a la bolsa de horas del Comité de Empresa, para su utilización por los miembros de este.

6. Durante el proceso de negociación del Convenio Colectivo los representantes de los trabajadores relevados de su trabajo con este fin consumirán, de su crédito horario, las horas que legalmente les corresponda por cada mes que permanezcan en esta situación o su parte proporcional si la duración es inferior al mes.

No se computarán en la bolsa global de horas anuales las horas empleadas por los representantes del personal en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa

de la Empresa. Las reuniones convocadas conjuntamente consumirán la parte correspondiente del crédito horario sindical.

Podrán acumularse estas horas sindicales, por períodos no inferiores a 3 meses, en favor de uno o más de los miembros del Comité de Empresa, pudiendo quedar por tanto, relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

La bolsa global de horas se regulará por las siguientes normas de utilización:

Los sindicatos y agrupaciones independientes de las bolsas globales de horas así creadas, deberán comunicar a la Dirección la distribución trimestral de horas con la indicación de los nombres de los representantes cuyas horas serán siempre con cargo a la bolsa de horas.

La asignación de horas a los mencionados representantes, no podrá revisarse hasta transcurrido el trimestre. El incumplimiento de la obligación de comunicar por escrito la distribución de horas, implicará que cada representante tendrá asignadas las horas que legalmente le corresponda.

Sin perjuicio de la comunicación trimestral, cada representante o sección sindical a la que éste pertenezca, comunicará por escrito al mando inmediato superior y al Departamento de Recursos Humanos, con una antelación de 48 horas, la solicitud de licencia sindical con cargo a las horas que les corresponda.

7. Ningún representante de los trabajadores podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado del sindicato al que pertenezca. En el supuesto de despido de los representantes legales de los trabajadores declarado, por sentencia firme, improcedente, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

En dicho expediente, en el que se deberán concretar los hechos que lo motivan, con intervención de instructor y secretario respectivamente designados por la Dirección de la Empresa y el la representación de los trabajadores, podrá imponerse con carácter cautelar y por imperiosas razones de disciplina colectiva la suspensión de empleo y sueldo al expedientado. La Empresa no designará como instructor del expediente al mando directo del trabajador expedientado, a menos que así lo solicite el interesado, o que la Dirección de la Empresa lo considere imprescindible.

La incoación del expediente se comunicará al interesado en el plazo de los tres días siguientes a su comienzo, y con traslado del pliego de cargos que se le imputan, concediéndole un plazo de 3 días para que formalice su pliego de descargos con la proposición de pruebas que se estimen oportunas.

En el expediente, se dará, en todo caso, audiencia al Comité de Empresa, que emitirá el informe correspondiente.

El expediente se concluirá necesariamente en el plazo máximo de 20 días, pudiendo prorrogarse por circunstancias excepcionales por el tiempo imprescindible, tras los cuales se impondrá la sanción correspondiente o se sobreseerán las actuaciones, pudiendo en todo caso el expedientado recurrir en tiempo y forma ante el Juzgado de lo Social.

La representación de los trabajadores recibirá la siguiente información:

- Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Empresa, sobre sus programas de producción y evolución probable de empleo en la Empresa (planes de selección y reclutamiento, modalidades contractuales y acuerdos de colaboración con el SEPE, Universidades, etc.).
- Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la memoria, sin perjuicio de que trimestralmente pueda facilitarse un avance de dicha cuenta de resultados.
- Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.
- Semestralmente, de los contratos de servicio suscritos por la Dirección.

Por razón de la materia de que se trate:

- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias, estudio de tiempo, establecimiento de sistema de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- Será informada de los Planes de Formación, con carácter previo a su aprobación por la Dirección de la Empresa, para su estudio, análisis e informe.

- Facilitar el modelo de contrato de trabajo que habitualmente se utilice.
- Sobre sanciones impuestas por faltas graves y muy graves y, en especial, en supuestos de despidos.
- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

Con independencia de esta información, la representación de los trabajadores podrá solicitar a través del responsable del Departamento de Recursos Humanos, cualquier otra información que considere conveniente a sus fines de representación, debiendo serle facilitada por la Empresa, a menos que por tratarse de materias reservadas, de cuyo conocimiento pudieran derivarse perjuicios a los intereses generales de la Empresa, en cuyo caso se expondrían las razones oportunas, dentro de los 15 días siguientes a la fecha de recepción de la solicitud.

Las modificaciones colectivas del organigrama del centro de trabajo que afecten al volumen de puestos de trabajo de una unidad orgánica, deberán ser puestas en conocimiento de los representantes de los trabajadores legalmente reconocidos, con objeto de que emitan informe en relación con la modificación proyectada. Para que este informe pueda ser elaborado con suficientes elementos de juicio, la Dirección de la Empresa comunicará a la representación de los trabajadores los criterios en que se haya basado para introducir la modificación y las medidas que conduzcan a su implantación. La representación de los trabajadores podrá emitir informe, en el plazo de 30 días naturales contados a partir de la fecha de comunicación, en el que se hagan constar sus puntos de vista sobre la modificación propuesta. Si los criterios expuestos por la Dirección resultaran insuficientes, a juicio de la representación de los trabajadores, éstos podrán solicitar una reunión aclaratoria, dentro del plazo de 30 días fijado anteriormente.

Una vez cumplidos los trámites previstos en el párrafo anterior, la Dirección resolverá lo que, a su juicio proceda, dando cuenta a los representantes de los trabajadores legalmente reconocidos de la decisión adoptada.

Aprobada por la Dirección de la Empresa una modificación de organigrama, procederá a su implantación en el plazo máximo de 1 año. De no ser así, recobrará su vigencia, en la parte no implantada, el organigrama, al que se refería aquella modificación.

La representación de los trabajadores, ejercerá una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor.
- La calidad de la formación y de su efectividad.

- Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.
- El seguimiento de los procedimientos de IT a fin de mejorar los índices de absentismo y detectar los supuestos de fraude.

En relación con estas funciones, la representación de los trabajadores podrá designar para que asistan a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, a un especialista en la materia, sea o no representante de los trabajadores, cuando en el seno de aquel se trate de algún asunto que, por su naturaleza, requiera la presencia de persona especializada o conocedora del tema a tratar.

- Colaborará con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa no suponiendo esta colaboración, en ningún momento, la renuncia de los legítimos derechos de los trabajadores.
- Informará sobre todas las reclamaciones que se produzcan en materia de clasificación profesional.

Los representantes de los trabajadores, tanto individualmente como en conjunto, observarán sigilo profesional, aún después de cesar en su cargo y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

Al objeto de clarificar y simplificar la adscripción de los empleados en cada uno de los colegios electorales (técnicos y administrativos, de una parte y, de otra parte, especialistas y no cualificados) en los procesos de elecciones sindicales, las partes firmantes del presente convenio acuerdan que la misma se llevará a efecto de acuerdo con los siguientes criterios:

Colegio de Técnicos y Administrativos:

- Todo el personal denominado "exento" de las cuatro áreas funcionales existentes.
- Todo el personal adscrito al área funcional de Administración.
- Los niveles VII de las áreas funcionales de Producción, Mantenimiento y Técnicos.

Colegio de Especialistas y no Cualificados:

- El resto del personal.



CAPÍTULO XI. PLAN DE IGUALDAD

ARTÍCULO 68. PLAN DE IGUALDAD

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

SABIC Innovative Plastics España, S. L. cuenta con un Plan de Igualdad en la Empresa desde el año 2016. Definiéndose como una Empresa comprometida y avanzada en el desarrollo de políticas de igualdad.

Sin perjuicio de ello, la Empresa se compromete a mantener actualizado el Plan de Igualdad en función de la normativa vigente en cada momento. En concreto, Con la publicación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante RD 901/2020), se han actualizado las condiciones para la implantación de planes de igualdad en las empresas.

En este contexto, las partes firmantes de este Convenio Colectivo entienden que es necesario adaptar el marco normativo legal para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la Empresa sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente el papel de SABIC Innovative Plastics como Empresa comprometida y avanzada en el desarrollo de políticas de igualdad acuerdan los siguientes objetivos generales:

- a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo.
- b) Atribuir a la Comisión de Igualdad competencias que se indican a continuación a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo:
 - Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en la empresa en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en el presente artículo.

- Seguimiento de la evolución del plan de igualdad acordado en la empresa.
- Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.
- Si así se pacta en el seno de la misma, podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
- En base a las conclusiones obtenidas, se elaborará un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en la Empresa.

Sin perjuicio del contenido del Plan de Igualdad de SABIC Innovative Plastics España, S. L., al que las partes negociadoras se remiten de forma expresa, a continuación, se indica cuál es la estructura principal que debe contener un plan de igualdad:

Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, la Empresa realizará un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc.

De las conclusiones obtenidas la empresa dará cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.

- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Igualmente deberá diagnosticarse: los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Objetivos del Plan de Igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

- a) Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la retribución, la formación y demás condiciones laborales.
- b) Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando en su caso acciones positivas, bajo el principio básico, de, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación de las personas del sexo menos representado.
- c) Potenciar el desarrollo profesional de mujeres y hombres en la Empresa.
- d) Garantizar la transparencia del sistema retributivo y la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- e) Facilitar el acceso a la formación de la plantilla dirigida a su desarrollo profesional.
- f) Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la Empresa (transversalidad de género).
- g) [Introducir/Potenciar] la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.

- h) Garantizar y asegurar que la gestión de los recursos humanos cumple con las exigencias normativas en materia de igualdad de trato y de oportunidades.
- i) Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la Empresa, fomentando la corresponsabilidad.
- j) Corregir los posibles desequilibrios que se hayan puesto de manifiesto en el Diagnóstico de Situación a través de medidas correctoras específicas.
- k) Prevenir desequilibrios que se puedan producir en el futuro.
- l) Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.
- m) Prevenir y en su caso actuar frente a cualquier situación, por leve que sea, de posible acoso sexual y/o por razón de sexo.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.



CAPÍTULO XII. JUBILACIÓN

ARTÍCULO 69. JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

La Empresa establecerá un Procedimiento de Jubilación Parcial de acuerdo a los términos pactados para aquellos trabajadores legalmente elegibles. Dicho procedimiento estará vigente únicamente en tanto no se introduzca modificación alguna en el régimen legal y reglamentario que actualmente regula la Jubilación Parcial.

CAPÍTULO XIII. TRABAJO A DISTANCIA Y DESCONEXIÓN DIGITAL

ARTÍCULO 70. TRABAJO A DISTANCIA

Resultará de aplicación en la Empresa lo establecido en el Real Decreto Ley 28/2020 en cuanto a la modalidad de trabajo a distancia, cuando se cumplan los porcentajes de tiempo de jornada de trabajo a distancia previstos en dicha norma. En todos los demás casos, resultará de aplicación la política interna de SABIC.

Cuando se cumplan los porcentajes de jornada de trabajo a distancia fijados en la norma, junto a las preceptivas previsiones legales, se establecen las siguientes condiciones comunes a todos los casos:

- a) Ambas partes (Empresa y persona trabajadora) podrán exigir la reversibilidad del trabajo a distancia, salvo que el contrato se pactase originalmente bajo esta modalidad, en cuyo caso la modificación tendrá que efectuarse de mutuo acuerdo.

La reversibilidad deberá ser notificada a la contraparte por escrito y con un preaviso de 30 días naturales sobre la fecha de efectos.

En todo caso, deberán haber transcurrido al menos seis meses entre el inicio de la prestación de servicios a distancia y la fecha de efectos de la reversibilidad.

- b) Las personas trabajadoras que presten servicios en la modalidad de trabajo a distancia dispondrán del mismo régimen de flexibilidad horaria que se establezca para el personal presencial. En todos los casos. Sólo podrá exceptuarse la realización del Call Out en los términos que expresamente se prevén en el Convenio Colectivo.
- c) El registro horario se llevará a cabo a través de los medios telemáticos facilitados por la Empresa, con las mismas condiciones y efectos que el personal presencial.
- d) Los medios informáticos, telefónicos o telemáticos facilitados por la Compañía para la realización del trabajo a distancia tendrán estrictamente la consideración de herramientas de trabajo y su uso quedará por tanto circunscrito a materias profesionales. El uso de dichos medios con fines personales deberá ser previamente solicitado por la persona trabajadora y autorizado por la Compañía.
- e) El régimen de compensación de gastos derivados del trabajo a distancia será el fijado con carácter general para Grupo SABIC.
- f) El acceso a la modalidad de trabajo a distancia conllevará la correspondiente reducción del plus transporte en la misma proporción (%) que no se realice desplazamiento al centro de trabajo.

No se considerarán supuestos de trabajo a distancia aquellos desplazamientos en misión, durante los cuales los empleados sean destinados de manera continuada a lugares distintos del centro de trabajo habitual para la realización de trabajos o proyectos específicos de cualquier clase.

ARTÍCULO 71. DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

La Empresa garantiza, tanto a los trabajadores en régimen presencial como para aquellos acogidos a la modalidad de trabajo a distancia, el derecho a la desconexión digital en los términos legalmente establecidos.

A estos efectos la Empresa, previa audiencia a la representación de los trabajadores, elaborará una política interna en materia de desconexión digital.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA: BRIGADA DE EMERGENCIA

El ingreso y mantenimiento en la Brigada de Emergencias se registrará por las siguientes condiciones:

A) CONDICIONES MÍNIMAS PARA TODOS LOS MIEMBROS DE LA BRIGADA

1. Presentación voluntaria para formar parte de la Brigada de Emergencias.
2. Estar integrado en la organización mediante el sistema de "Trabajo a Turno".
3. Estar en posesión de las condiciones físicas y psicológicas adecuadas, determinadas por un reconocimiento médico periódico y en su momento, por la superación de pruebas acordes a las funciones a desempeñar en la Brigada. Estas pruebas se realizarán semestralmente.
4. Tener autorización del jefe directo/manager del departamento constatando que el trabajo ordinario del voluntario NO ES INCOMPATIBLE con las funciones que éste tiene que desempeñar dentro de la Brigada de Emergencias (ejemplos de incompatibilidad: coordinadores de área, panelistas FGA, etc.).

En todo caso se considerará compatible la pertenencia a la Brigada de Emergencia con el desempeño del rol de Primer Operador.

B) CONDICIONES CONSIDERADAS COMO MÉRITO PARA EL INGRESO EN LA BRIGADA

1. Estar en posesión de los permisos que autoricen la conducción de vehículos pesados (clase "C") y/o de emergencias.

Adicionalmente, y desde fecha 1 de julio de 2024, la Empresa asumirá el coste de la obtención de la licencia de conducción de C1, para aquellas personas trabajadoras que formen parte de la Brigada de Emergencias, asumiendo el rol de conductor.

Igualmente, la empresa asumirá el coste de la renovación de la licencia C1 y esta renovación no implicará permanencia en la brigada.

Dicha asunción del coste estará condicionada al compromiso de permanencia de la persona trabajadora en el rol de conductor de la Brigada de Emergencias por un período de 5 años, a contar desde la obtención de la licencia.

En caso de que la persona trabajadora incumpla el indicado requisito por causa imputable a ella misma, deberá proceder a la devolución del citado importe en la parte proporcional que corresponda según el tiempo que reste hasta la finalización del plazo.

2. Haber pertenecido anteriormente a la Brigada de Emergencias de SABIC-IP en Cartagena. En estos casos se valorarán de forma más positiva las pertenencias más recientes.
3. Aportar conocimientos teóricos/prácticos previos al ingreso en la Brigada en: primeros auxilios, lucha contra incendios, control de emergencias o en cualquier otra materia que pueda ser de utilidad para la Brigada. Estos conocimientos deberán acreditarse mediante titulaciones oficiales de organismos públicos y/o privados.
4. Aportar experiencia y/o conocimientos previos al ingreso en la Brigada por: pertenencia a otras brigadas de emergencia de empresas, bomberos voluntarios, protección civil, Cruz Roja, etc. Esta experiencia podrá ser demostrada mediante certificados extendidos por los organismos en cuestión o a través de pruebas teórico/prácticas.
5. Haber participado de manera activa y demostrando su interés, en actividades de seguridad dentro de la Empresa.

C) CONDICIONES NECESARIAS PARA LA PERMANENCIA EN LA BRIGADA

1. Asistencia a todas las formaciones establecidas, con el correcto aprovechamiento de éstas. En caso de ausencia, ésta deberá estar convenientemente justificada.
2. Integración plena en el equipo correspondiente, participando de forma activa en las actividades comunes, manteniendo el buen ambiente de trabajo, demostrando la capacidad de trabajar en equipo.
3. Seguir de manera precisa y eficaz las instrucciones de sus correspondientes jefes de equipo y responsables de Brigada.
4. Seguir estrictamente todo lo expuesto en el Reglamento Interno de la Brigada de Emergencias, poniendo especial atención en el aprovechamiento de la formación, el conocimiento de los procedimientos de intervención y en el uso adecuado de los medios de protección personal y demás equipos que la Empresa ponga a su disposición.
5. Cumplir en todo momento las "Condiciones Mínimas para todos los miembros" descritos en el primer párrafo de esta Disposición.

6. Aquellas personas que no cumplan estos requisitos dejarán de pertenecer a la Brigada. Independientemente que las causas o razones hayan sido motivadas por cambios organizativos, cuestiones personales, etc.
7. La compensación económica que se recibe por la pertenencia a la Brigada tiene la consideración de complemento de puesto. Se dejará de percibir en el caso de dejar de pertenecer a la misma.

D) FORMACIÓN.

Adicionalmente a la formación de la Brigada se impartirá al objeto de que se encuentren capacitados para colaborar con las tareas de la misma en caso de emergencia.

Las horas de adiestramiento que se efectúen fuera de la jornada se abonarán, en el año 2026 a 34,99Euros.

Las condiciones no recogidas en esta disposición serán las establecidas en el Reglamento de la Brigada de Emergencia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA: COMPROMISO CON LA CALIDAD

Para la exitosa permanencia en el mercado y para nuestro crecimiento, SABIC adquiere y requiere de sus empleados un compromiso común, dotar al mercado de los mejores productos y servicios. Para ello, nuestros procesos, sean productivos o no, deben contar con cero errores. Esto se consigue y sostiene mediante la preparación continua y la plena involucración de todos los empleados, para que éstos sean capaces de optimizar los procesos en los que trabajan y controlar así las deficiencias de los mismos.

El equipo directivo de SABIC se compromete a dotar a los empleados de la formación, preparación, medios disponibles y directrices necesarias para que éstos en su entorno puedan, de forma responsable y comprometida con nuestra calidad, controlar y evitar errores y mejorar continuamente nuestros procesos, llevando a cabo cualesquiera acciones predictivas y/o correctivas en su ámbito laboral para asegurar y dotar a nuestros procesos y a nuestros productos de la mayor calidad.

La Compañía cuenta con iniciativas que ayudan a nuestro éxito en el mercado y por tanto al bienestar de los empleados. Éstas deben y deberán ser puestas en práctica por todos y cuantos trabajan en esta Empresa, formando parte inherente de todos los puestos de trabajo, tanto el aprendizaje y la preparación en las iniciativas de mejora y calidad, como el uso y control de procesos, que faciliten el aseguramiento de nuestra calidad.

En nuestros procesos de evaluación de desempeño, promoción, premios, etc., se reconocerá y valorará el compromiso individual de quienes se esfuerzan y apoyan fehacientemente nuestras iniciativas en pro de la excelencia.

Por parte de todos, requerimos esfuerzo, pleno compromiso y la necesaria participación, para mantener nuestras instalaciones y para el crecimiento de mercado.

Esta será la clave para el éxito de todos los empleados.

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

Durante la vigencia pactada en el artículo 4 del presente Convenio Colectivo, a los trabajadores de la Compañía cuyo contrato de trabajo sea de carácter temporal/eventual, le serán de aplicación en régimen de igualdad todos los beneficios sociales previstos en el convenio, salvo aquellos que por su propia naturaleza requieran un plazo de carencia para desplegar sus efectos. En igual medida, le resultarán de aplicación las mismas condiciones que al personal con contrato indefinido en lo que al régimen de despidos se refiere una vez que cumplan 3 años de antigüedad en la Compañía, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA: COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

La antigüedad que se tendrá en cuenta para el encuadramiento de los trabajadores en su salario de referencia, será la que ostenten a 31 de diciembre de 2009, de acuerdo al sistema de redondeo natural (decimal igual o superior a 5, redondeo al alza, decimal inferior a 5, redondeo a la baja).

La cantidad correspondiente al incremento de antigüedad se aplicará con carácter anual.

Esta cantidad sólo se hará efectiva en caso de que el trabajador se encuentre en activo en la Empresa en el mes de enero del año posterior a su devengo.

La aplicación del Plan de Antigüedad podrá dar lugar a uno de los siguientes supuestos:

- Empleados cuyo salario base sea igual al salario de referencia correspondiente: Los empleados cuyo salario base sea igual al salario de referencia correspondiente establecido en el Anexo II percibirán el incremento fijado cada año en las Tablas Salariales.
- Empleados cuyo salario base sea superior al salario de referencia correspondiente: Los empleados cuyo salario base sea superior al salario de referencia correspondiente establecido en el Anexo II, comenzarán a percibir el incremento por antigüedad únicamente a partir del momento en que su salario se iguale con el salario de referencia correspondiente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA: COMPROMISO DE TRANSFERENCIAS

La Compañía se compromete a realizar transferencias de operadores de Compounding a Plantas Químicas cuando se produzcan vacantes temporales y/o definitivas en las mismas.

Vacantes definitivas:

Los responsables de planta determinarán los candidatos a considerar, estableciendo un orden de prioridad entre los trabajadores seleccionados. Los parámetros utilizados para la valoración de los candidatos serán determinados por los mismos, en función de las características de dicho puesto de trabajo y de las necesidades organizativas en cada momento.

En base a lo establecido anteriormente la Compañía definirá si la cobertura de dicho puesto de trabajo se efectúa con personal de nueva contratación o con personal de plantilla

Vacantes temporales:

En este sentido se entenderá como vacante temporal aquella cuyo titular haya pasado temporalmente a otro puesto o esté en suspensión de contrato por licencia, enfermedad, u otra causa de análoga naturaleza, que le permita volver a su anterior puesto de trabajo al cesar dicha causa.

Para la identificación y selección de candidatos se procederá de acuerdo a lo anteriormente descrito (vacantes definitivas).

Los empleados que hubiesen ocupado una vacante temporal en Planta Química, serán considerados como candidatos preferentes a los efectos de ocupar una vacante estructural o definitiva en dicha Planta, siempre y cuando cumplan con el resto de requisitos adicionales contemplados en la vacante.

Asimismo, no se tendrá derecho a la consolidación de aquellas condiciones laborales y, especialmente económicas, relacionadas directamente con el puesto de trabajo ocupado transitoriamente, por lo que una vez reingrese en su puesto de trabajo anterior, también lo hará en las mismas condiciones vigentes en el momento de su reubicación (sin perjuicio, de las oportunas actualizaciones salariales, en su caso).

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA: PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

De conformidad con lo previsto expresamente en el Estatuto de los Trabajadores para los supuestos de resolución de discrepancias, así como para las situaciones de una eventual

inaplicación de condiciones de convenio conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en el caso que la empresa y la representación de los trabajadores no lleguen a un acuerdo se someterá a la Comisión de Garantía que deberá resolver durante un máximo de 7 días.

En caso que la Comisión de Garantía no resuelva la cuestión, se aplicarán los procedimientos de arbitraje, mediación y conciliación establecidos en los acuerdos interprofesionales correspondientes y, en concreto, en el III Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-III).

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA: GRUPOS DE COTIZACIÓN

Se incluye, como Anexo VI al presente Convenio Colectivo, la distribución de los distintos Grupos/Niveles Profesionales existentes en la Empresa entre los Grupos de Cotización establecidos en la legislación vigente. La actualización de los grupos de cotización conforme a la nueva distribución se realizará con fecha efectiva el día 1 del mes siguiente a la firma del presente Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA. JORNADA ESPECIAL EN SUPUESTOS EXCEPCIONALES

En supuestos excepcionales, tales como desplazamientos al extranjero para la realización de servicios de carácter extraordinario u otros que pudieran acontecer, la Empresa y la representación de los trabajadores podrán acordar la extensión del régimen de jornadas especiales a dichos supuestos y a los trabajadores especialmente afectados.

En dichos supuestos, el acuerdo que se alcance deberá formalizarse por escrito, con carácter previo a su aplicación, y estableciendo expresamente la duración máxima de su vigencia.

En todo caso resultarán de aplicación los descansos mínimos exigidos por la Ley, así como la normativa de aplicación imperativa en supuestos de traslado internacional

DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA. Declaración de principios y Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa.

1. Declaración de principios.

Entre los Principios de Conducta y Actuación de la Empresa está el «Respeto a las Personas» cómo condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «Respeto a la Legalidad» y «Respeto a los Derechos Humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones,

que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La anterior declaración se reitera 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, cuyo objetivo es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Las partes firmantes del presente Convenio consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

2. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa

Las partes acuerdan las siguientes medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la Empresa, siendo medidas transversales para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI, que abarcan las siguientes áreas:

- **Plan de igualdad:** se incluye como objetivo del mismo el siguiente: *“Establecer directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad en la empresa, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (LGTBI), afiliación sindical, lengua o*

cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Todo ello con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social."

- **Ingresos y contratación:** En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

Por ello, el ingreso de nuevas personas trabajadoras no podrá quedar determinado en atención a la condición del sexo, salvo que ello se derive de medidas de acción positiva a favor del género menos representado.

Así mismo se priorizará 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

- **Promoción y ascensos:** En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

En la aplicación de este artículo se respetará el derecho igual de todas las personas trabajadoras a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo, raza o país de procedencia, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- **Clasificación profesional:** La empresa, a través del sistema de clasificación profesional establecido en el presente Convenio, garantizará que no se produzca ningún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política,

orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

- **Formación:** La empresa integrará en los planes de formación que pueda desarrollar 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.

En línea con todo ello se promoverá la heterogeneidad de la plantilla para lograr un entorno laboral diverso, inclusivo y seguro, garantizando la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos.



ANEXOS

ANEXO I:	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
ANEXO II:	TABLA SALARIAL 2026
ANEXO III:	CALENDARIO LABORAL 2026- PERSONAL A ORDINARIA
ANEXO IV:	CALENDARIO LABORAL 2026- PERSONAL A TURNOS
ANEXO V:	DCP
ANEXO VI:	GRUPOS DE COTIZACIÓN
ANEXO VII:	FORMACIÓN

ANEXO I: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

	Producción	QA	Mantenimiento	EHS	PA/IT	Tecnología	Administración
Nivel VII	Jefe Turno Especialista I	Coordinador Día Especialista I	Especialista I	Especialista I	Especialista I	Especialista I	Especialista I
Nivel VI	Coordinador Turno 1er Operador Especialista II	Coordinador Turno Especialista II	Coordinador	Coordinador Especialista II	Técnico I	Coordinador Especialista II	Especialista II
Nivel V	Técnico Producción I Panelista I	Técnico I	Técnico I	Técnico I	Técnico II	Técnico Día I	Administración I
Nivel IV	Técnico Producción II Panelista II Operador I	Técnico II Técnico Turno I	Técnico II	Técnico II	Técnico III	Técnico Día II Técnico Turno I	Administración II
Nivel III	Operador II	Técnico Turno II	Técnico III	Técnico III	Técnico IV	Técnico Día III Técnico Turno II	Administración III
Nivel II	Operador III	Técnico Turno III	Técnico IV	Técnico IV		Técnico Día IV Técnico Turno III	Administración IV
Nivel I							Administración V



ANEXO II: TABLA SALARIAL 2026

Years	Level 1		Level 2		Level 3		Level 4		Level 5		Level 6		Level 7	
	Value	Increase	Value	Increase	Value	Increase	Value	Increase	Value	Increase	Value	Increase	Value	Increase
0	22,052.14		23,364.45		24,866.25		26,242.19		28,805.61		31,401.92		35,662.76	
1	22,471.13	1.9%	23,808.37	1.9%	25,338.71	1.9%	26,740.80	1.9%	29,352.92	1.9%	31,998.55	1.9%	36,340.36	1.9%
2	22,898.08	1.9%	24,260.73	1.9%	25,820.14	1.9%	27,248.87	1.9%	29,910.62	1.9%	32,606.53	1.9%	37,030.82	1.9%
3	23,333.14	1.9%	24,721.69	1.9%	26,310.73	1.9%	27,766.60	1.9%	30,478.92	1.9%	33,226.05	1.9%	37,734.41	1.9%
4	23,776.47	1.9%	25,191.40	1.9%	26,810.63	1.9%	28,294.17	1.9%	31,058.02	1.9%	33,857.34	1.9%	38,451.36	1.9%
5	24,228.23	1.9%	25,670.04	1.9%	27,320.03	1.9%	28,831.75	1.9%	31,648.12	1.9%	34,500.63	1.9%	39,181.94	1.9%
6	24,688.56	1.9%	26,157.77	1.9%	27,839.11	1.9%	29,379.56	1.9%	32,249.44	1.9%	35,156.15	1.9%	39,926.39	1.9%
7	25,157.64	1.9%	26,654.76	1.9%	28,368.06	1.9%	29,937.77	1.9%	32,862.18	1.9%	35,824.11	1.9%	40,685.00	1.9%
8	25,635.64	1.9%	27,161.20	1.9%	28,907.05	1.9%	30,506.59	1.9%	33,486.56	1.9%	36,504.77	1.9%	41,458.01	1.9%
9	26,122.72	1.9%	27,677.27	1.9%	29,456.28	1.9%	31,086.21	1.9%	34,122.80	1.9%	37,198.36	1.9%	42,245.71	1.9%
10	26,619.05	1.9%	28,203.13	1.9%	30,015.95	1.9%	31,676.85	1.9%	34,771.14	1.9%	37,905.13	1.9%	43,048.38	1.9%
11	27,124.81	1.9%	28,738.99	1.9%	30,586.25	1.9%	32,278.71	1.9%	35,431.79	1.9%	38,625.33	1.9%	43,866.30	1.9%
12	27,640.18	1.9%	29,285.04	1.9%	31,167.39	1.9%	32,892.01	1.9%	36,104.99	1.9%	39,359.21	1.9%	44,699.76	1.9%
13	28,165.34	1.9%	29,841.45	1.9%	31,759.57	1.9%	33,516.95	1.9%	36,790.99	1.9%	40,107.03	1.9%	45,549.06	1.9%
14	28,700.49	1.9%	30,408.44	1.9%	32,363.01	1.9%	34,153.78	1.9%	37,490.02	1.9%	40,869.07	1.9%	46,414.49	1.9%
15	29,245.80	1.9%	30,986.20	1.9%	32,977.90	1.9%	34,802.70	1.9%	38,202.33	1.9%	41,645.58	1.9%	47,296.36	1.9%
16	29,801.47	1.9%	31,574.94	1.9%	33,604.48	1.9%	35,463.95	1.9%	38,928.17	1.9%	42,436.85	1.9%	48,194.99	1.9%
17	30,367.69	1.9%	32,174.86	1.9%	34,242.97	1.9%	36,137.76	1.9%	39,667.81	1.9%	43,243.15	1.9%	49,110.70	1.9%
18	30,944.68	1.9%	32,786.18	1.9%	34,893.58	1.9%	36,824.38	1.9%	40,421.49	1.9%	44,064.77	1.9%	50,043.80	1.9%
19	31,532.63	1.9%	33,409.12	1.9%	35,556.56	1.9%	37,524.05	1.9%	41,189.50	1.9%	44,902.00	1.9%	50,994.63	1.9%
20	32,131.75	1.9%	34,043.89	1.9%	36,232.14	1.9%	38,237.00	1.9%	41,972.10	1.9%	45,755.13	1.9%	51,963.53	1.9%
21							38,963.51	1.9%	42,769.57	1.9%	46,624.48	1.9%	52,950.84	1.9%
22							39,703.81	1.9%	43,582.20	1.9%	47,510.35	1.9%	53,956.91	1.9%
23							40,458.18	1.9%	44,410.26	1.9%	48,413.04	1.9%	54,982.09	1.9%
24									45,254.05	1.9%	49,332.89	1.9%	56,026.75	1.9%
25									46,113.88	1.9%	50,270.22	1.9%	57,091.25	1.9%

Esta tabla establece los valores de la tabla salarial correspondiente al año 2026 revisados con el 2.5% de incremento.

ANEXO III: CALENDARIO LABORAL 2026 – PERSONAL A ORDINARIA



ENERO 2026							
	L	M	X	J	V	S	D
1					6.5		
2	8.5		8.5	8.5	6.5		
3	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
4	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
5	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		

FEBRERO 2026							
	L	M	X	J	V	S	D
5							
6	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
7	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
8	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
9	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		

MARZO 2026							
	L	M	X	J	V	S	D
9							
10	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
11	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
12	8.5	8.5	8.5		6.5		
13	8.5	8.5	8.5	8.5			
14	6	6					

ABRIL 2026							
	L	M	X	J	V	S	D
14			6				
15	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
16	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
17	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
18	8.5	8.5	8.5	8.5			

MAYO 2026							
	L	M	X	J	V	S	D
18							
19	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
20	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
21	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
22	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		

JUNIO 2026							
	L	M	X	J	V	S	D
23	8.5	8.5	8.5	8.5	6		
24	8.5		8.5	8.5	6		
25	8.5	8.5	8.5	8.5	6		
26	8.5	8.5	8.5	8.5	6		
27	8.5	8.5					

JULIO 2026							
	L	M	X	J	V	S	D
27			6	6	6		
28	6	6	6	6	6		
29	6	6	6	6	6		
30	6	6	6	6	6		
31	6	6	6	6	6		

AGOSTO 2026							
	L	M	X	J	V	S	D
31							
32	6	6	6	6	6		
33	6	6	6	6	6		
34	6	6	6	6	6		
35	6	6	6	6	6		
36	6						

SEPTIEMBRE 2026							
	L	M	X	J	V	S	D
36		6	6	6	6		
37	8.5	8.5	8.5	8.5	6		
38	8.5	8.5	8.5	8.5	6		
39	8.5	8.5	8.5	8.5			
40	8.5	8.5	8.5				

OCTUBRE 2026							
	L	M	X	J	V	S	D
40				8.5	6.5		
41	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
42		8.5	8.5	8.5	6.5		
43	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
44	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		

NOVIEMBRE 2026							
	L	M	X	J	V	S	D
44							
45	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
46	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
47	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
48	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
49	8.5						

DICIEMBRE 2026							
	L	M	X	J	V	S	D
49		8.5	8.5	8.5	6.5		
50			8.5	8.5	6.5		
51	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
52	8.5	8	8	6			
1	6	6	6	6			

Jornada Intensiva

Dias de Recuperación de jornada de 30 minutos

ANEXO IV: CALENDARIO LABORAL 2026 – PERSONAL A TURNOS

Enero 2026																																
	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
A		M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	
B	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N		V	V			M	M	M	T	T	N	N			
C	T	N	N	N	V		V		M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N					
D					M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M		T	T	N	N					M	M	T	T	
E	N						M	M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M

Febrero 2026																													
	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
A	N	V	V	V		M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N					
B					M	M	T	T	T	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	
C		M	M	M	T	T	N	N	V	V				M	M	M	T	T	N	N					M	M	T	T	
D	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N			
E	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N

Marzo 2026																															
	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A		M	M	T	T	N	N	N	V	V	V			M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N
B	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	T	N	N					M	M	T	T	N	N	V	V	
C	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N					
D				M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T
E	N	V	V	V		M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N					M	M	

	Abril 2026																														
	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
A						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N							M	M
B			M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	
C	M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N	
D	N	N						M	M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N	N	V	V		
E	T	T	N	N	N	V	V				M	M	M	T	T	N	N					M	M	T	T	T	N	N			

Mayo 2026																																
vi sá do lu ma mi ju vi sá do lu ma mi ju vi sá do lu ma mi ju vi sá do lu ma mi ju vi sá do																																
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31																																
A	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N				
B	N	N	N	V	V	V		M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N						
C						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	
D	M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N	N
E				M	M	T	T	N	N	N	V	V	V		M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	T

	Junio 2026																														
	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
A				M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	T	T	
B	M	M	T	T	T	N	N	N	V				M	M	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N	
C	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N									M	M	T	T	N	N	V	V
D	V	V				M	M	M	T	T	N	N					M	M	T	T	T	N	N						M	M	
E	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N						



Julio 2026																																				
	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					
A	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V				M				
B						M	M	T	T	N	N	N	V	V	V		M	M	M	T	T	N	N						M	M	T					
C			M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N					
D	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N								
E	M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N						

Agosto 2026																																						
								sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu							
								1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A	M	M	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N	N	N	N	V				
B	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N								V	V			M	M	M	T	T	N	N				
C	N	N	V	V				M	M	M	T	T	N	N											M	M	T	T	T	N	N					M		
D			M	M	T	T	N	N	N	N	V	V				M	M							T	T	N	N					M	M	T	T	N		
E					M	M	T	T	T	N	N													M	M	T	T	N	N	N	N	V	V			M		

Septiembre 2026																														
	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
A	V				M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N							M	M	T
B		M	M	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N	N	V	V				M	M	M	T	T
C	M	T	T	N	N	N	V	V				M	M	M	T	T	N	N					M	M	T	T	T	N	N	
D	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N						M
E	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V	

Octubre 2026																																								
		ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31								
A		T	N	N	N	V	V				M	M	M	T	T	N	N					M	M	T	T	N	N													
B		N									M	M	T	T	N	N					M	M	T	T	N	N	V	V			M	M								
C						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T								
D		M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N										
E			M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N							

Noviembre 2026																																				
	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30						
A		M	M	T	T	N	N	N	V	V				M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	N						
B	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N	V						
C	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V				M	M	M	T	T	N	N									
D				M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T						
E	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M						

Diciembre 2026																																					
	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju	vi	sá	do	lu	ma	mi	ju						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31						
A	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N					M	M							
B	V				M	M	M	T	T	N	N					M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T						
C		M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V			M	M	M	T	T	N	N						
D	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	V	V								
E	M	T	T	N	N	N			V	V	M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N								

ANEXO V: DCP

	AREAS TÉCNICAS						
	Operaciones		Technical		Mantenimiento	Tecnología	EHSS
	Plantas Químicas	Compounding	TD - QA	TD - Process Control	Mantenimiento	Tecnología	EHSS/SAFETY
Nivel 7	Promocion	Promoción	Promoción	Promoción	Promoción	Promoción	Promoción
Nivel 6	Promocion	Promoción	Promoción	DCP	Promoción	Promoción	Promoción
Nivel 5	DCP	Promoción	Promoción	DCP	DCP	Promoción	DCP
Nivel 4	DCP	DCP	DCP	DCP	DCP	DCP	DCP
Nivel 3	DCP	DCP	DCP	Nivel de entrada	Nivel de entrada	DCP	DCP
Nivel 2	Nivel de entrada	Nivel de entrada	Nivel de entrada			Nivel de entrada	Nivel de entrada
Nivel 1							

	AREAS NO TÉCNICAS					
	Site Logistics	Supply Chain Management	Servicio Secretaría	Recursos Humanos	Finanzas	Compras
Nivel 7	Promocion	Promocion	n/a	Promoción	Promoción	Promoción
Nivel 6	Promocion	Promocion	Promoción	Promoción	Promoción	Promoción
Nivel 5	DCP	DCP	n/a	DCP	Promoción	Promoción
Nivel 4	Nivel de entrada	Nivel de entrada	DCP	DCP	Promoción	Promoción
Nivel 3			Nivel de entrada	Nivel de entrada	Promoción	Promoción
Nivel 2						
Nivel 1						

El presente documento refleja los Departamentos en los que se desarrolla el programa de DCP y los niveles en los que opera dicho programa.

ANEXO VI: GRUPOS DE COTIZACIÓN

Nivel	Posición	PROD.	QA	MTTO.	EHS	PA/IT	TECH.	ADMON.
7	Coordinador día/OMG	4	4	4	4	4	4	3
	Coordinador Turno							
	Jefe Turno							
	Especialista							
6	Administración	4	4	4	4	4	4	5
	Coordinador Ordinaria							
	Coordinador Turno							
	1st Operator							
	Especialista							
5	Técnico	8	8	8	8	8	8	5
	Administración							
	Panelista							
	Técnico día							
4	Técnico Turno	8	8	8	8	8	8	5
	Administración							
	Operador/Panelista							
	Técnico Día							
3	Técnico Turno	8	8	8	8	8	8	7
	Administración							
	Operador							
2	Técnico día	8	8	8	8	8	8	7
	Administración							
	Operador							
	Técnico Turno	8	8	8	8	8	8	7
	Administración							

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

PROCEDIMIENTO PARA LA OBTENCIÓN DE AYUDAS A LA FORMACIÓN DE EMPLEADOS DE SABIC IP EN INSTITUCIONES AJENAS

El empleado tiene la posibilidad de solicitar ayudas a los estudios que complementen su preparación y desarrollo profesional. A continuación, se detallan las condiciones de dichas subvenciones, el procedimiento para solicitarlas y las responsabilidades del empleado.

1. REQUISITOS PARA LA SOLICITUD Y OBTENCIÓN DE LAS AYUDAS:

- El interesado deberá motivar su solicitud de ayuda a la formación.
- El Supervisor deberá justificar la vinculación de la formación con el plan de desarrollo del empleado.
- Los contenidos de la formación no deben formar parte del plan de formación de SABIC.
- No se debe ver afectada la asistencia al puesto de trabajo ni el rendimiento del empleado.
- Se podrá tener en cuenta, de cara a la aprobación de la solicitud, el nivel de desempeño individual del empleado.

2. TIPOS DE AYUDA:

a) Formación no Universitaria

b) Formación de Grado

- Se considerarán aquellas solicitudes de empleados que no posean formación universitaria previa, o que posean una titulación universitaria de primer ciclo y deseen obtener el grado de esa misma especialidad.
- No se considerarán segundas licenciaturas o grados.
- El empleado deberá ostentar una antigüedad de al menos 2 años en la Compañía.

c) Formación de postgrado: Máster de especialización y Doctorado

- Sólo se considerarán solicitudes que impliquen una especialización en su campo laboral.
- Quedan excluidos de esta categoría los MBAs por considerarse formación en liderazgo y no especialización técnica.
- El empleado deberá ostentar una antigüedad de al menos 2 años en la Compañía.

d) Formación en liderazgo: MBAs

- El empleado deberá estar dentro de un marco de desarrollo de carrera profesional de liderazgo.
- Debe existir un crecimiento esperado a una posición estratégica con Grado 16 o superior.
- La Compañía debe haber detectado previamente un alto potencial en el empleado.
- El empleado deberá ostentar una antigüedad de al menos 5 años en la Compañía

3. PROCESO DE LA TOMA DE DECISIÓN E IMPORTE DE AYUDAS A OTORGAR

El proceso de aprobación / denegación de las solicitudes, así como la tipología de la ayuda concreta y el establecimiento del importe exacto a otorgar por cada ayuda solicitada, se llevará a cabo por la **Comisión de Ayudas a la Formación**, formada por una representación del departamento de Recursos Humanos, el líder del área del empleado solicitante, y el Site Manager.

DETERMINACIÓN DE LA CUANTÍA DE LA AYUDA:**Marco general:**

Tipología	Cuantía
TIPO 1. Importantes para Desempeño Actual o Futuro	50% - 100%
TIPO 2. Deseables para Desempeño Actual o Futuro	25% - 60%
TIPO 3. De interés individual e investigación de procesos	0% - 30%

Tratamiento específico:**a) Cursos y Entrenamiento Específico de Corta Duración:**

Podrán tipificarse en cualquiera de las categorías arriba establecidas según la vinculación al puesto de trabajo.

b) Formación de Grado:

Se tipifican como "Deseables para el Desempeño Actual o futuro", subvencionándose **entre un 50% y un 60%** de los créditos a los que se haya matriculado el empleado, tomando como base el precio medio del crédito a nivel nacional, publicado con carácter anual por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, o dato estadístico equivalente que la Compañía considere oportuno.

c) Formación de postgrado: Máster de especialización y Doctorado

Podrán tipificarse en cualquiera de las categorías arriba establecidas según el nivel de vinculación al puesto de trabajo. La Compañía podrá establecer una base máxima sobre la que aplicar los porcentajes de la subvención.

d) Formación en liderazgo: MBAs:

Se tipifican como **"Importantes para el Desempeño Actual o futuro"**; subvencionándose entre un **80% y un 100%** del coste formativo. La Compañía podrá establecer una base máxima sobre la que aplicar los porcentajes de la subvención.

SOLICITUDES RECURRENTE:

En solicitudes recurrentes para una misma formación de duración superior a un año se aprobará por defecto el mismo porcentaje ya otorgado en cursos anteriores. Para ello, el empleado deberá aportar justificante de aprovechamiento del curso anterior junto con la solicitud.

4. PAGO DE LAS SUBVENCIONES

El pago de la ayuda se hará de acuerdo a la legislación vigente.

5. RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADO Y CONTROL DEL APROVECHAMIENTO:

El empleado deberá cursar la formación subvencionada con el debido nivel de aprovechamiento y dentro de los plazos académicos marcados por la institución de formación correspondiente.

La Comisión de Ayudas a la Formación, que se reunirá anualmente para analizar y evaluar el aprovechamiento de las solicitudes aprobadas en el ejercicio anterior.

Para estas sesiones, el empleado deberá elaborar un breve informe donde figure el nivel de aprovechamiento, el contenido del curso, temas de especial interés para la compañía, opinión que le merece el centro, etc.

El empleado deberá devolver la ayuda si:

- a) abandona la acción formativa de forma voluntaria y sin causa justificada, o
- b) no cumple con sus responsabilidades de aprovechamiento.

6. FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL:

La finalización de la relación laboral por causa imputable al empleado (baja voluntaria, despido disciplinario reconocido o declarado como procedente, etcétera...), o suspensión de

la relación laboral por excedencia voluntaria, **antes de que finalice la actividad formativa**, dará lugar a la **devolución del 100% de la ayuda percibida**.

Si esta finalización imputable al empleado sucede con posterioridad a la finalización de la actividad formativa, dará lugar a la **devolución de la ayuda percibida en la siguiente proporción**:

- 3/3 (100%): si la baja ocurre el primer año desde fecha de finalización de la formación.
- 2/3: si la baja ocurre el segundo año desde fecha de finalización de la formación.
- 1/3: si la baja ocurre durante el tercer año desde fecha de finalización de la formación.

7. PROCEDIMIENTO PARA LA SOLICITUD Y OBTENCIÓN DE LA AYUDA

El empleado interesado en recibir una ayuda se podrá poner en contacto con el responsable de formación en Recursos Humanos para que le aclare el proceso, entregue los formularios a utilizar y a su vez le asesore en lo referente al curso, centro, contenidos, metodología, etc.

Los pasos a dar para formalizar una solicitud de ayuda a la formación son:

1. El empleado cumplimentará el formulario de solicitud, firmado tanto por él como por su responsable, y lo entregará al responsable de formación de Recursos Humanos.
2. La Compañía deberá, en un plazo no superior a un mes, resolver con el líder del empleado e informarlo sobre la cuantía a conceder.
3. Se procederá al pago de la cuantía vía nómina.
4. Al terminar el curso / año académico, el beneficiario entregará un resumen y acreditación de resultados académicos al responsable de formación en el departamento de Recursos Humanos.
5. Los formularios de ayuda a estudios y copia de los diplomas o certificados, serán archivados por Recursos Humanos.

Anualmente la comisión hará un informe sobre ayudas concedidas: cuantías, porcentajes, tipos de cursos, aprovechamiento de los mismos, informes de los empleados, etc. y calculará también de base para las dotaciones presupuestarias.

8. FORMACIÓN EN INGLÉS

Las ayudas para la formación en inglés tienen como objetivo elevar al máximo posible los niveles de competencia del conjunto de trabajadores de la Empresa. Al igual que el resto de

ayudas a la formación, proporcionar formación en inglés es un elemento motivador para el desarrollo de los empleados de SABIC, sin embargo, no se trata de una necesidad del negocio y su implementación dependerá de los recursos disponibles.

ELEGIBILIDAD:

Se subvencionarán las clases de inglés a aquellos empleados que lo soliciten, siempre que mantengan una relación contractual con SABIC de carácter indefinido y ostenten una antigüedad superior a 6 meses en la compañía.

En caso de limitaciones presupuestarias u organizativas, podrá fijarse un máximo de asistentes por curso y se dará prioridad a

1. Aquellos empleados que deban hacer uso del idioma en su puesto de trabajo actual.
2. Aquellos empleados que ya hayan estado formándose en el idioma y demuestren un aprovechamiento óptimo, facilitando la continuidad en el aprendizaje.
3. Aquellos empleados que no hayan recibido con anterioridad ningún tipo de ayuda para la formación.

En ningún caso un empleado tendrá derecho a más de una forma de ayuda por este concepto, es decir, duplicidad de beneficio.

SOLICITUD:

La solicitud de este beneficio se hará de acuerdo al procedimiento interno de la compañía vigente en cada momento.



AYUDAS A LA FORMACIÓN

FORMULARIO DE SOLICITUD

Fecha de solicitud: _____



Nombre y Apellidos:

SSO / PERNR:

Departamento / Unidad:

Manager Unidad:

Puesto:

Nivel formativo actual:

☐ Exento

☐ No exento

Nivel / Grado:

Antigüedad (años):

SOLICITUD DE AYUDA:

Formación para la que se solicita la ayuda:

Motivación:

Datos específicos de la formación:

(cumplimenta únicamente el que corresponda al tipo de formación para la que se solicita la ayuda)

☐ 1) Cursos y entrenamientos específicos de corta duración:

Centro formativo:

Duración estimada:

Importe total:

Metodología:

☐ Distancia

☐ Semi-presencial

☐ Presencial



☐ 2) Formaciones Universitarias de Grado:

Centro formativo / Universidad:

Créditos totales:

Créditos ya aprobados:

Créditos para los que se solicita la ayuda:

Metodología:

☐ Distancia

☐ Semi-presencial

☐ Presencial

☐ 3) Formaciones Universitarias de Postgrado (Máster y Doctorado):

Centro formativo / Universidad:

Créditos totales:

Créditos ya aprobados:

Créditos para los que se solicita la ayuda:

Metodología:

☐ Distancia

☐ Semi-presencial

☐ Presencial

Importe total:



☐ 4) MBAs / EMBA's:

Centro formativo / Universidad:

Créditos totales:

Créditos ya aprobados:

Créditos para los que se solicita la ayuda:

Metodología:

☐ Distancia

☐ Semi-presencial

☐ Presencial

Importe total:

A cumplimentar por el Manager:

JUSTIFICACIÓN DE LA AYUDA:

Confirmación de Recursos Humanos:

☐ El curso identificado no forma parte del plan de formación interno.

Firmado:



Fecha:

(Empleado)

Fecha:

(Manager)

Fecha:

(Recursos Humanos)

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

Instituto de Fomento de la Región de Murcia

4317 Extracto de la Resolución de 4 de septiembre de 2026, del Director del Instituto de Fomento de la Región de Murcia, por delegación, de convocatoria de ayudas a la participación en ferias, eventos y misiones comerciales. Misión Comercial Directa a México 2026.

BDNS (Identif.): 927988

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/927988>)

Primero. Beneficiarios.

PYMES y comunidades de bienes pertenecientes a cualquier sector de actividad, salvo las dedicadas a la pesca, la acuicultura y la producción primaria de los productos agrícolas enumerados en el Anexo I del Tratado de la U.E.

Segundo. Objeto.

Participar en la Misión Comercial Directa a México 2026.

Fechas de la actuación: del 7 al 15 de noviembre de 2026.

Tercero. Bases reguladoras.

Orden de 23 de abril de 2024, de la Consejería de Economía, Hacienda y Empresa, publicadas en el BORM de 3 de mayo de 2024.

Cuarto. Cuantía.

El crédito disponible máximo para esta convocatoria es de 40.833 € y está financiado con recursos del FEDER.

La cuantía máxima de ayuda por beneficiario es 4.083,3 €

El número de empresas que podrán resultar beneficiarias de esta convocatoria está limitado a 10 empresas.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación será desde el día siguiente al de la publicación del extracto de esta convocatoria en el BORM y hasta el 8 de octubre de 2026.

Sexto. Otros datos.

Esta convocatoria será gestionada por la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Murcia.

Las empresas solicitantes deberán ingresar una cuota de participación de 1.750 € + IVA.

Murcia, 4 de septiembre de 2026.—El Director, por delegación, Joaquín Gómez Gómez.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación y Formación Profesional

4318 Resolución de 2 de septiembre de 2026 de la Dirección General de Formación Profesional, Enseñanzas de Régimen Especial y Educación Permanente por la que se dictan instrucciones sobre la conversión de calificaciones y el cálculo de la nota media en expedientes de enseñanzas artísticas correspondientes a planes de estudios derivados de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo.

El sistema educativo español ha experimentado sucesivas reformas normativas que han dado lugar a la coexistencia de expedientes académicos correspondientes a distintos planes de estudios, particularmente en el ámbito de las enseñanzas artísticas.

En relación con los planes de estudios regulados por la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (en adelante, LOGSE), se constata la ausencia de una regulación específica y homogénea sobre la conversión de calificaciones cualitativas a la escala numérica actualmente vigente y, especialmente, sobre el cálculo de la nota media del expediente académico.

La inexistencia de una previsión normativa específica para determinados planes de estudios dificulta la emisión de certificaciones de nota media en condiciones homogéneas.

Por otra parte, la evolución del sistema educativo ha conducido a la implantación generalizada de sistemas de evaluación expresados mediante escalas numéricas y al establecimiento de criterios homogéneos para la valoración de los resultados académicos. La coexistencia de expedientes académicos procedentes de distintos planes de estudios hace necesario establecer criterios comunes que permitan determinar de forma objetiva, homogénea y uniforme la nota media de los estudios cursados conforme a la LOGSE. Con esta finalidad, la presente resolución establece equivalencias basadas en criterios de proporcionalidad y razonabilidad, tomando como referencia la correspondencia existente entre las calificaciones cualitativas tradicionalmente utilizadas y los intervalos numéricos previstos en la normativa educativa vigente, favoreciendo así la comparabilidad de los expedientes académicos y una aplicación uniforme de los principios de igualdad de trato, objetividad y seguridad jurídica.

La presente resolución responde a los principios de seguridad jurídica consagrados en el artículo 9.3 de la Constitución Española y a los principios de objetividad y eficacia que, conforme al artículo 103.1 de la misma, deben presidir la actuación de las administraciones públicas. Su finalidad es establecer criterios homogéneos para la conversión de calificaciones y el cálculo de la nota media de expedientes académicos correspondientes a distintos sistemas de calificación, favoreciendo la igualdad de trato, la objetividad y la comparabilidad de los resultados académicos en aquellos procedimientos administrativos en los

que estos deban ser objeto de valoración. Asimismo, la presente resolución se adecua a los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, al resultar necesaria y eficaz para la consecución de los fines perseguidos, proporcionada a las necesidades que la justifican y coherente con los principios de seguridad jurídica, transparencia y eficiencia.

En consecuencia, en virtud de las atribuciones que me confiere el artículo quinto del Decreto n.º 181/2024, de 12 de septiembre, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Educación y Formación Profesional,

Resuelvo:

Primero.- Objeto y ámbito de aplicación

1. La presente resolución tiene por objeto establecer los criterios para la determinación de la nota media de los expedientes académicos correspondientes a enseñanzas artísticas derivadas de la LOGSE cuando resulte necesaria su valoración en procedimientos administrativos, así como para la conversión de las calificaciones cualitativas que deban ser tenidas en cuenta para dicho cálculo.

2. Será de aplicación a los centros docentes públicos y privados autorizados que impartan enseñanzas artísticas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Segundo.- Criterio general de conversión

1. Las calificaciones cualitativas consignadas en los expedientes académicos se convertirán a la escala numérica de 0 a 10 de acuerdo con las equivalencias establecidas en la presente resolución.

2. Cuando en el expediente académico figure una calificación numérica, esta prevalecerá sobre cualquier equivalencia derivada de una calificación cualitativa.

Tercero.- Equivalencias de calificaciones

A efectos de la determinación de la nota media prevista en esta resolución se asignará la siguiente equivalencia:

Calificación cualitativa	Equivalencia numérica
Suspenso/ No apto	2,50
Aprobado/Apto	5,50
Bien	6,50
Notable	7,50
Sobresaliente	9,00
Matrícula de Honor	10,00

Cuarto.- Cálculo de la nota media

1. La nota media se calculará mediante la media aritmética simple de las calificaciones computables.

2. No se aplicará ponderación por créditos en aquellos planes de estudios que no contemplen sistemas de valoración mediante créditos académicos.

3. Las asignaturas, materias o módulos sin calificación definitiva no serán tenidos en cuenta para el cálculo de la nota media.

4. El resultado se expresará con dos decimales redondeando a la centésima más próxima.

Quinto.- Criterios complementarios

1. Prevalecerá la calificación numérica cuando esta figure expresamente en el expediente académico.
2. Cuando en el expediente académico figure una denominación de calificación no contemplada expresamente en la tabla de equivalencias prevista en esta resolución, el órgano competente determinará la correspondencia que proceda atendiendo a la naturaleza y significado de la calificación otorgada.
3. Las dudas interpretativas que puedan surgir en la aplicación de la presente resolución serán resueltas por la dirección general competente en materia de enseñanzas artísticas.

Sexto.- Aplicación en procedimientos administrativos

1. Los criterios establecidos en la presente resolución serán aplicables para la determinación de la nota media de los expedientes académicos cuando esta deba ser objeto de valoración en procedimientos administrativos.
2. En particular, serán de aplicación en los procedimientos de admisión, concesión de becas, ayudas, premios o cualquier otro procedimiento de concurrencia competitiva en el que resulte necesario comparar expedientes académicos correspondientes a distintos sistemas de calificación.
3. En defecto de previsión específica contenida en la correspondiente convocatoria o norma reguladora, se aplicarán las equivalencias y reglas de cálculo previstas en esta resolución.

Disposición adicional única.- Aplicación supletoria

1. Los criterios de conversión de calificaciones y de cálculo de la nota media establecidos en la presente resolución tendrán carácter supletorio respecto de lo dispuesto en las normas reguladoras, convocatorias o procedimientos específicos que resulten de aplicación.
2. Cuando dichas normas o convocatorias establezcan expresamente criterios propios para la valoración de expedientes académicos, estos prevalecerán sobre los previstos en la presente resolución.
3. En ausencia de regulación específica, los órganos competentes aplicarán las equivalencias y reglas de cálculo contenidas en esta resolución a efectos de garantizar la objetividad, homogeneidad y comparabilidad de los expedientes académicos correspondientes a planes de estudios derivados de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo.

Disposición transitoria única.- Procedimientos en tramitación

1. Los procedimientos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de la presente resolución continuarán rigiéndose por la normativa que les resulte de aplicación.
2. No obstante, cuando la normativa reguladora del procedimiento no establezca criterios específicos para la conversión de calificaciones o el cálculo de la nota media, podrán aplicarse las previsiones contenidas en la presente resolución.
3. La aplicación de la presente resolución no podrá producir efectos retroactivos desfavorables.

Disposición final única.- Entrada en vigor

La presente resolución entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 2 de septiembre de 2026.—El Director General de Formación Profesional, Enseñanzas de Régimen Especial y Educación Permanente, Luis Quiñonero Ruiz.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

4. ANUNCIOS

Consejería de Infraestructuras y Desarrollo Territorial

4319 Anuncio de información pública de los bienes y derechos afectados por las obras del proyecto: "Acondicionamiento del drenaje transversal en el p.k. 2,000 de la carretera RM-D18. T.M. de Águilas".

Habiéndose aprobado el proyecto de: "Acondicionamiento del drenaje transversal en el p.k. 2,000 de la carretera RM-D18. T.M. de Águilas" y siendo necesario iniciar el expediente expropiatorio para la ejecución de dichas obras se abre un periodo de información pública de veinte (20) días hábiles, contados a partir del día siguiente a la última publicación, a los solos efectos de subsanar posibles errores de que pudiera adolecer dicha relación de bienes y derechos objeto de expropiación.

El presente anuncio y la relación que se acompaña se publicarán en el B.O.R.M. y periódicos regionales y será expuesto al público en el tablón de edictos del Ayuntamiento de Águilas.

Los interesados podrán enviar cuantas alegaciones estimen convenientes por escrito, dirigiéndolas, en el plazo de veinte (20) días, contados a partir del día siguiente al de la última publicación a la Dirección General de Carreteras, en Plaza Santoña, n.º 6, Murcia.

La mencionada relación de titulares y derechos junto con los planos parcelarios podrán ser consultados en las oficinas de la Dirección General de Carreteras y en el tablón de edictos del Ayuntamiento de Águilas.

El presente anuncio servirá de notificación para los interesados desconocidos o de domicilio ignorado, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y 20.4 del Reglamento de Expropiación Forzosa aprobado por Decreto de 26 de abril de 1957.

Relación de fincas y propietarios

Municipio	N. Orden	Pol	Parc	Titular	Dirección	Sup. Afectada (m²)	Cultivo	Sup. Ocu. Temporal	Sup. Servidumbre
ÁGUILAS	1	22	5	AG. GRAPES, S.L.	30840 ALHAMA DE MURCIA	1231	Labor Regadío		
ÁGUILAS	2	22	168	CIUDAD BEATRIZ, S.A.	30880 MATALENTISCO, AGUILAS	430	Erial - Pastos		

Murcia, a 7 de agosto de 2026.—El Director General de Carreteras, Francisco I. Carrillo García.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Vigilancia Penitenciaria número Uno de Murcia

4320 Trabajo en beneficio de la comunidad 613/2024.

D. Joaquín Manuel Mondéjar, Letrado de Administración de Justicia de la Sección de Vigilancia Penitenciaria del T.I. de Murcia, Plaza 1. Doy fe y testimonio:

Que en el expediente sobre trabajo en beneficio de la comunidad bajo el número 613/24 se ha dictado auto declarando incumplida la pena impuesta, y mandando deducir testimonio a los efectos de su remisión al Juzgado de Instrucción que corresponda, y para que conste y sirva de notificación a Lioneer Caleb Vélez Guayara actualmente en paradero desconocido, en los términos prevenidos en el art. 248.4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, se expide el presente, haciendo saber que la resolución dictada no es firme, al ser susceptible de recurso de reforma ante este juzgado, sito en Avd. Ciudad de la Justicia s/n (Ronda Sur) dentro del tercer día, a contar transcurridos diez días desde el siguiente a la publicación del presente Edicto.

En Murcia, a 31 de agosto de 2026.—El Letrado de la Administración de Justicia.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Vigilancia Penitenciaria número Uno de Murcia

4321 Trabajo en beneficio de la comunidad 702/2025.

D. Joaquín Manuel Mondéjar, Letrado de Administración de Justicia del Tribunal de Instancia Sección de Vigilancia Penitenciaria Plaza n.º 1 Murcia

Doy fe y testimonio:

Que en el expediente sobre trabajo en beneficio de la comunidad bajo el número 702/2025 se ha dictado auto declarando incumplida la pena impuesta, y mandando deducir testimonio a los efectos de su remisión al Juzgado de Instrucción que corresponda, y para que conste y sirva de notificación a Juan Fernández Muñoz actualmente en paradero desconocido, en los términos prevenidos en el art. 248.4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, se expide el presente, haciendo saber que la resolución dictada no es firme, al ser susceptible de recurso de reforma ante este juzgado, sito en Avd. Ciudad de la Justicia s/n (Ronda Sur) dentro del tercer día, a contar transcurridos diez días desde el siguiente a la publicación del presente Edicto.

En Murcia, a 31 de agosto de 2026.—El Letrado de la Administración de Justicia.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Vigilancia Penitenciaria número Uno de Murcia

4322 Trabajo en beneficio de la comunidad 1088/2025.

D. Joaquín Manuel Mondéjar, Letrado de Administración de Justicia del Tribunal de Instancia Sección de Vigilancia Penitenciaria Plaza n.º 1 Murcia

Doy fe y testimonio:

Que en el expediente sobre trabajo en beneficio de la comunidad bajo el número G23 1088/2025 se ha dictado auto declarando incumplida la pena impuesta, y mandando deducir testimonio a los efectos de su remisión al juzgado de Instrucción que corresponda, y para que conste y sirva de notificación a José David Ramírez Ipuz actualmente en paradero desconocido, en los términos prevenidos en el art. 248.4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, se expide el presente, haciendo saber que la resolución dictada no es firme, al ser susceptible de recurso de reforma ante este juzgado, sito en Avd. Ciudad de la Justicia s/n (Ronda Sur) dentro del tercer día, a contar transcurridos diez días desde el siguiente a la publicación del presente Edicto.

En Murcia, a 31 de agosto de 2026.—El Letrado de la Administración de Justicia.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Lorca

4323 Anuncio del Área de Urbanismo de aprobación inicial de la modificación estructural n.º 46 del P.G.M.O. de Lorca relativa al desarrollo de un sector de suelo industrial dentro del S.I.D.U.-1, Dip. Torrecilla, sector 5-I.

En Sesión Ordinaria celebrada por el Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Lorca el día 27 de julio de 2026, se acordó la Aprobación Inicial de la Modificación Estructural n.º 46 del P.G.M.O. de Lorca relativa al desarrollo de un sector de suelo industrial dentro del S.I.D.U.-1, Dip. Torrecilla, Sector 5-I, seguido bajo el número de expediente MPGMO 04/08 MOD (2021/URMPGM-1) en el Área de Urbanismo del Excmo. Ayuntamiento de Lorca.

De conformidad con lo previsto en el Art. 160.2 en relación con el Art. 162.1 de la Ley 13/2015, de 30 de marzo, de ordenación territorial y urbanística de la Región de Murcia, se hace público para general conocimiento y a efectos de que los interesados puedan examinar el expediente y formular cuantas alegaciones y reclamaciones estimen pertinentes en defensa de sus derechos, en el plazo de dos meses, a contar a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

El expediente se encuentra de manifiesto y podrá ser consultado en el Servicio de Planeamiento y Gestión del Área de Urbanismo, sito en Complejo La Merced de esta localidad, y en la página web <https://www.portalciudadano.lorca.es/web/guest/tablon-de-anuncios>

Lorca, a 3 de septiembre de 2026.—La Concejala de Urbanismo, Medio Ambiente y Vivienda, María Hernández Benítez, P.D. (D.A. 04-01-2024).

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Molina de Segura

4324 Anuncio de aprobación inicial de modificación puntual no estructural del PGMO de Molina de Segura (modificación n.º 90) promovida por HPM Inmoservicios S.L.. Expte. 2025/17139.

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 29 de junio de 2026, acordó aprobar, con carácter inicial, el proyecto de Modificación Puntual no estructural del PGMO de Molina de Segura (Modificación n.º 90), consistente en el cambio de calificación de la parcela de uso residencial con referencia catastral 8136118XH5183E0001EK de norma zonal "UR5" a "UR3-San Miguel", versión mayo 2026, promovida por HPM Inmoservicios S.L.. (Expediente n.º 2025/17139).

Dicha aprobación inicial se somete a información pública en el BORM y en la Sede Electrónica de este Ayuntamiento, por plazo de un mes.

<https://sedeelectronica.molinadesegura.es/informacion-urbanistica/>

Molina de Segura, 17 de agosto de 2026.—El Alcalde, P.D. (Decreto 22/06/2023), la Concejala de Urbanismo, María de la Paloma Blanco Bravo.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Murcia

4325 Aprobación definitiva del proyecto de Plan Especial de Reordenación Urbana. Reubicación de equipamientos en Plan Parcial Industrial ZG-SG-CT6, Cabezo de Torres.

Planeamiento.

Expediente 2026/00402/000027.

El Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Murcia, en sesión celebrada el día 30 de julio de 2026, adoptó el siguiente acuerdo:

“**Primero.** Aprobar definitivamente el Plan Especial de Reordenación Urbana. Reubicación de equipamientos en Plan Parcial industrial ZG-SG-CT6, Cabezo de Torres que obra en el presente expediente a través del justificante de entrega de archivo voluminoso que se adjunta el presente acuerdo (código identificación fichero: c75bdf12-7b7c-42bb-a952-ee4cb892d58c) redactado por el Servicio Técnico de Planeamiento Urbanístico y tramitado de oficio por este Excmo. Ayuntamiento de Murcia y proceder a su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y en la sede electrónica municipal conforme al artículo 159 de la Ley 13/2015, de Ordenación Territorial y Urbanística de la Región de Murcia.

Segundo. Ordenar la notificación del presente acuerdo a los Servicios Municipales correspondientes, en especial al Servicio de Patrimonio.

Tercero. Remitir el plan aprobado debidamente diligenciado y copia del expediente completo a la Dirección General de Ordenación del Territorio y Arquitectura de la Región de Murcia para su archivo, según artículo 164 d) de la Ley 13/2015 de Ordenación Territorial y Urbanística de la Región de Murcia.

Cuarto. Ordenar la remisión de este acuerdo a la Confederación Hidrográfica del Segura y a la Dirección General de Seguridad Ciudadana y Emergencias de la Región de Murcia para que tengan conocimiento del modo en que sus informes han sido incorporados a la documentación del proyecto aprobado al que se puede acceder desde la sede electrónica municipal en el siguiente enlace <https://sede.murcia.es/ficherosvoluminosos> introduciendo el código de identificación de fichero.

Quinto. Contra este acuerdo que supone la aprobación de una disposición administrativa de carácter general, no cabrá recurso en vía administrativa conforme al artículo 112.3 de la Ley 39/2015 de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, de modo que se podrá interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante la Sala de dicha Jurisdicción del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, en el plazo de dos meses.”

De acuerdo con el artículo 159 de la Ley 13/2015, de 30 de marzo, de Ordenación Territorial y Urbanística de la Región de Murcia, la resolución municipal que se cita y el contenido íntegro del plan se ponen a disposición del público en la siguiente dirección electrónica: <http://urbanismo.murcia.es/infourb/>.

Murcia, 25 de agosto de 2026.—El Secretario General del Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Murcia, Antonio Marín Pérez.