



S U M A R I O

I. Comunidad Autónoma

2. Autoridades y Personal

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

2338 Resolución de 25 de abril de 2024 de la Dirección General de Recursos Humanos, Planificación Educativa e Innovación por la que se acuerda el emplazamiento de los interesados en el procedimiento ordinario n.º 77/2024, seguido ante la Sala Segunda de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, a instancia de don Alejandro Miñarro Díaz contra la Orden de 18 de septiembre de 2023 de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo por la que se desestima el recurso de reposición contra la Orden de 21 de julio de 2023 de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo por la que se le declara no apto por no haber superado la fase de prácticas de los aspirantes seleccionados en los procesos selectivos convocados por Orden de 24 de febrero de 2022. 14726

2339 Emplazamiento de procedimiento ordinario n.º 79/2024 de la Sala 2 de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia. 14727

2340 Resolución de 29 de abril de 2024 de la Dirección General de Recursos Humanos, Planificación Educativa e Innovación por la que se acuerda el emplazamiento de los interesados en el procedimiento ordinario n.º 468/2023, seguido ante la Sala 1 de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, a instancia de doña Reyes Carrascosa Pallas contra la desestimación por silencio administrativo del recurso de alzada interpuesto contra la Resolución de 9 de mayo de 2023 por la que se da publicidad a las puntuaciones definitivas del baremo de méritos del concurso excepcional convocado por Orden de 11 de noviembre de 2022 (BORM de 18 de noviembre). 14728

2341 Resolución de 29 de abril de 2024 de la Dirección General de Recursos Humanos, Planificación Educativa e Innovación por la que se acuerda el emplazamiento de los interesados en el procedimiento ordinario n.º 153/2024, seguido ante la Sala 2 de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, a instancia de D./D.ª Haidea Ruiz Sánchez contra la Orden de 16 de enero de 2024 de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo por la que se desestima el recurso de reposición interpuesto contra la Orden de 15 de junio de 2023. 14729

3. Otras disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empresa

2342 Orden de 2 de mayo de 2024 de la Consejería de Economía, Hacienda y Empresa, por la que se aprueba la modificación del Reglamento de Régimen Interior de la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Cartagena (Expte. 5C24CCE00004). 14730

2343 Resolución de 2 de mayo de 2024 de la Secretaria General de Economía, Hacienda y Empresa de la Región de Murcia, por la que se publica el convenio entre el Ministerio de Hacienda y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia con objeto de su adhesión a la ONE para la evacuación de los informes preceptivos regulados en el artículo 333.3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público. 14733

BORM

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

2344 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia (R-523/2024) de 30 de abril, por la que se publica la modificación del plan de estudios conducente a la obtención del título oficial de Máster Universitario en Ciberseguridad / Master in Cybersecurity. 14742

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

2345 Resolución de 24 de abril de 2024 del Director General de Centros Educativos e Infraestructuras por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la Orden de 23 de abril de 2024 por la que se modifica la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria "San Vicente de Paúl" de Cartagena, código 30001771. 14744

2346 Resolución de 25 de abril de 2024 de la Dirección General de Formación Profesional, Enseñanzas de Régimen Especial y Educación Permanente por la que se habilita como asesores y evaluadores para el procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de competencias profesionales (PREAR). 14747

2347 Resolución de 26 de abril de 2024 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa La Verdad Multimedia S.A. 14750

2348 Resolución de 29 de abril de 2024 por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la adhesión de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia al convenio entre el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes y DIGIBOT TECH, S.L. para la aplicación didáctica de la donación según el modelo del proyecto "Aula del futuro". 14787

IV. Administración Local**Lorca**

2349 Anuncio sobre aprobación de catálogo y relación de puestos de trabajo de 2023 del Ayuntamiento de Lorca. 14789

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

2338 Resolución de 25 de abril de 2024 de la Dirección General de Recursos Humanos, Planificación Educativa e Innovación por la que se acuerda el emplazamiento de los interesados en el procedimiento ordinario n.º 77/2024, seguido ante la Sala Segunda de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, a instancia de don Alejandro Miñarro Díaz contra la Orden de 18 de septiembre de 2023 de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo por la que se desestima el recurso de reposición contra la Orden de 21 de julio de 2023 de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo por la que se le declara no apto por no haber superado la fase de prácticas de los aspirantes seleccionados en los procesos selectivos convocados por Orden de 24 de febrero de 2022.

Ante la Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, se tramita el Procedimiento Ordinario n.º 77/2024, iniciado a instancia de D. Alejandro Miñarro Díaz contra la Orden de 18 de septiembre de 2023 de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo por la que se desestima el recurso de reposición contra la Orden de 21 de julio de 2023 de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo por la que se declara no apto por no haber superado la fase de prácticas de los aspirantes seleccionados en los procesos selectivos convocados por Orden de 24 de febrero de 2022.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, esta Dirección General,

Resuelve:

Emplazar a los interesados en el citado procedimiento para que puedan comparecer y personarse en el plazo de nueve días ante dicho órgano jurisdiccional, en legal forma, mediante procurador con poder al efecto, y con firma de abogado; caso de personarse fuera del indicado plazo, se les tendrá por parte sin que por ello deba retrotraerse ni interrumpirse el curso del procedimiento, y si no se personaren oportunamente continuará el procedimiento por sus trámites, sin que haya lugar a practicarles notificación de clase alguna.

Murcia, 25 de abril de 2024.—La Directora General de Recursos Humanos, Planificación Educativa e Innovación (P.S. Orden 3 de enero de 2024, BORM del 4), la Secretaria General de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo, Carmen María Zamora Párraga.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

2339 Emplazamiento de procedimiento ordinario n.º 79/2024 de la Sala 2 de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia.

Ante la Sala 2 de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, se tramita el Procedimiento Ordinario n.º 79/2024, seguido a instancias de doña Aniana Ruiz Díez, contra la Orden Resolutoria de fecha 17 de enero de 2024 de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo por la que se desestima el recurso de reposición interpuesto por la citada contra la Orden de 21 de julio de 2023 del consejero de Educación, Formación Profesional y Empleo por la que se declaran aprobadas las listas de aspirantes seleccionados en los procedimientos selectivos para el ingreso en los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores Especialistas en Sectores Singulares de Formación Profesional, Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas, Profesores de Música y Artes Escénicas y Profesores de Artes Plásticas y Diseño, convocados por Orden de 23 de diciembre de 2022 (BORM 29 de diciembre).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, esta Dirección General,

Resuelve:

Emplazar a los interesados en el citado procedimiento para que puedan comparecer y personarse en el plazo de nueve días ante dicho órgano jurisdiccional, en legal forma, mediante Procurador con poder al efecto, y con firma de abogado; caso de personarse fuera del indicado plazo, se les tendrá por parte sin que por ello deba retrotraerse ni interrumpirse el curso del procedimiento, y si no se personaren oportunamente continuará el procedimiento por sus trámites, sin que haya lugar a practicarles notificación de clase alguna.

Murcia, 25 de abril de 2024.—La Directora General de Recursos Humanos, Planificación Educativa e Innovación (P.S. Orden 3 de enero de 2024, BORM del 4), la Secretaria General de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo, Carmen María Zamora Párraga.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

2340 Resolución de 29 de abril de 2024 de la Dirección General de Recursos Humanos, Planificación Educativa e Innovación por la que se acuerda el emplazamiento de los interesados en el procedimiento ordinario n.º 468/2023, seguido ante la Sala 1 de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, a instancia de doña Reyes Carrascosa Pallas contra la desestimación por silencio administrativo del recurso de alzada interpuesto contra la Resolución de 9 de mayo de 2023 por la que se da publicidad a las puntuaciones definitivas del baremo de méritos del concurso excepcional convocado por Orden de 11 de noviembre de 2022 (BORM de 18 de noviembre).

Ante la Sala 1 de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, se tramita el Procedimiento Ordinario n.º 468/2023, iniciado a instancia de D.ª Reyes Carrascosa Pallas contra desestimación por silencio administrativo el recurso de alzada interpuesto contra Resolución de 9 de mayo de 2023 por la que se da publicidad a las puntuaciones definitivas del baremo de méritos en los procedimientos selectivos extraordinarios de estabilización para el ingreso, mediante Concurso de Méritos, en los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas, Profesores Especialistas en Sectores Singulares de Formación Profesional, Catedráticos de Música y Artes Escénicas, Profesores de Música y Artes Escénicas, Profesores de Artes Plásticas y Diseño, Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño y Maestros, para plazas del ámbito educativo de la Región de Murcia convocado por orden de 11 de noviembre de 2022 (BORM de 18 de noviembre).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, esta Dirección General,

Resuelve:

Emplazar a los interesados en el citado procedimiento para que puedan comparecer y personarse en el plazo de nueve días ante dicho órgano jurisdiccional, en legal forma, mediante procurador con poder al efecto, y con firma de abogado; caso de personarse fuera del indicado plazo, se les tendrá por parte sin que por ello deba retrotraerse ni interrumpirse el curso del procedimiento, y si no se personaren oportunamente continuará el procedimiento por sus trámites, sin que haya lugar a practicarles notificación de clase alguna.

Murcia, 29 de abril de 2024.—La Directora General de Recursos Humanos, Planificación Educativa e Innovación (P.S. Orden de 03 de enero de 2024, BORM del 4 de enero), la Secretaria General, Carmen María Zamora Párraga.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

2341 Resolución de 29 de abril de 2024 de la Dirección General de Recursos Humanos, Planificación Educativa e Innovación por la que se acuerda el emplazamiento de los interesados en el procedimiento ordinario n.º 153/2024, seguido ante la Sala 2 de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, a instancia de D./D.ª Haidea Ruiz Sánchez contra la Orden de 16 de enero de 2024 de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo por la que se desestima el recurso de reposición interpuesto contra la Orden de 15 de junio de 2023.

Ante la Sala 2 de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, se tramita el Procedimiento Ordinario n.º 153/2024, iniciado a instancia de D./D.ª Haidea Ruz Sánchez contra la orden de 16 de enero de 2024 de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo por la que se desestima el recurso de reposición interpuesto contra la orden de 15 de junio de 2023 por la que se publican las listas definitivas de aspirantes seleccionados en los procedimientos selectivos extraordinarios de estabilización para el ingreso mediante concurso de méritos a los cuerpos de profesores de enseñanza secundaria, profesores de escuelas oficiales de idiomas, profesores especialistas en sectores singulares de formación profesional, catedráticos de música y artes escénicas, profesores de música y artes escénicas, profesores de artes plásticas y diseño, maestros de taller de artes plásticas y diseño y maestros, para plazas del ámbito educativo de la Región de Murcia, convocados por orden de 11 de noviembre de 2022 (BORM de 18 de noviembre).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, esta Dirección General,

Resuelve:

Emplazar a los interesados en el citado procedimiento para que puedan comparecer y personarse en el plazo de nueve días ante dicho órgano jurisdiccional, en legal forma, mediante procurador con poder al efecto, y con firma de abogado; caso de personarse fuera del indicado plazo, se les tendrá por parte sin que por ello deba retrotraerse ni interrumpirse el curso del procedimiento, y si no se personaren oportunamente continuará el procedimiento por sus trámites, sin que haya lugar a practicarles notificación de clase alguna.

Murcia, 29 de abril de 2024.—La Directora General de Recursos Humanos, Planificación Educativa e innovación (P.S. Orden de 03 de enero de 2024, BORM del 4 de enero), la Secretaria General, Carmen María Zamora Párraga.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Economía, Hacienda y Empresa

2342 Orden de 2 de mayo de 2024 de la Consejería de Economía, Hacienda y Empresa, por la que se aprueba la modificación del Reglamento de Régimen Interior de la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Cartagena (Expte. 5C24CCE00004).

A la vista del expediente de referencia, en el que constan los siguientes:

Antecedentes de hecho

Primero.- Con fecha 23 de marzo de 2018 se publica en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, la Orden de 20 de marzo de 2018 de la Consejería de Empleo, Universidades y Empresa, por la que se procede a la aprobación del Reglamento de Régimen Interior de la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Cartagena.

En dicho Reglamento de Régimen Interior, la redacción del artículo 50 es la siguiente:

“Igual en el Pleno que en el Comité Ejecutivo, las votaciones sobre personas serán secretas, y las relativas a cualquier otro asunto, nominales, siempre que lo pida la mayoría de los presentes con derecho a voto”.

Segundo.- Con fecha 19 de abril de 2024, la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Cartagena, presenta en el Registro Electrónico Único de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través del procedimiento 1558, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.2 de la Ley de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de la Región de Murcia, solicitud de aprobación y publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, si procede, de la nueva redacción del artículo 50 del Reglamento del Régimen Interior de la Corporación, aprobada por el Comité Ejecutivo de la Cámara, por delegación del Pleno, en sesión celebrada el 4 de abril de 2024. Dicha modificación tiene la finalidad de posibilitar la celebración de las sesiones de órganos de gobierno de forma virtual y no solo presencial. Se acompaña certificado de la Secretaria General de la Cámara acreditativo de la aprobación de la nueva redacción del artículo 50 del Reglamento de Régimen Interior, que quedaría redactado de la siguiente manera:

“Artículo 50.

El Pleno y el Comité Ejecutivo podrán celebrar sus sesiones, tanto ordinarias como extraordinarias de forma presencial, virtual o mixtas (presenciales y virtuales), siempre teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 52 del presente Reglamento, a cuyos efectos la Secretaría General de la Cámara enviará con su citación los enlaces necesarios para la oportuna conexión. Las votaciones sobre personas serán secretas, y las relativas a cualquier otro asunto, nominales, siempre que lo pida la mayoría de los presentes con derecho a voto”.

Tercero.- Con fecha 24 de abril de 2024, por el Servicio de Comercio de la Dirección General de Impulso al Comercio, Innovación Empresarial e Industrias y Oficios Artesanales, se emite Informe favorable a la aprobación de la nueva redacción del artículo 50 del Reglamento de Régimen Interior de la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Cartagena, solicitada por la Cámara y su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Y en base en las siguientes,

Fundamentaciones jurídicas

Primera.- El artículo 22 de la Ley 12/2015, de 30 de marzo, de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de la Región de Murcia, establece, en su apartado 1, que cada cámara se regirá por su propio Reglamento de Régimen Interior, cuya aprobación corresponde a la consejería competente en materia de cámaras, a propuesta del Pleno de aquella. Y de acuerdo con el apartado 4 del mismo artículo, los actos acordando la aprobación o modificación de los Reglamentos de Régimen Interior de las Cámaras serán publicados en el Boletín Oficial de la Región de Murcia para conocimiento general.

Segunda.- De conformidad con lo establecido en el artículo 46.1 de la Ley 12/2015, de 30 de marzo, de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de la Región de Murcia, las Cámaras y el Consejo de Cámaras están sujetas en el ejercicio de su actividad a la tutela de la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, con independencia de la que corresponde a la Administración del Estado sobre las actividades de las cámaras relativas al comercio exterior de acuerdo con la legislación básica.

Tercera.- De conformidad con lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley 12/2015, de 30 de marzo, corresponde a la consejería competente en materia de cámaras la aprobación de los Reglamentos de Régimen Interior de las Cámaras y del Consejo de Cámaras.

En virtud de cuanto antecede, vista la propuesta de la Dirección General de Impulso al Comercio, Innovación Empresarial e Industrias y Oficios Artesanales, y visto el artículo 7 del Decreto del Presidente n.º 31/2023, de 14 de septiembre, de reorganización de la Administración Regional, modificado por el Decreto n.º 42/2023, de 21 de septiembre, que establece que la Consejería de Economía, Hacienda y Empresa, es el Departamento de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia competente en materia de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación, competencia que ejerce a través de la Dirección General de Impulso al Comercio, Innovación Empresarial e Industrias y Oficios Artesanales, de conformidad con lo establecido en el artículo 10 del Decreto n.º 241/2023, de 22 de septiembre, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Economía, Hacienda y Empresa (Suplemento número 13 del BORM n.º 220, de 22 de septiembre),

Dispongo:

Primero.- Aprobar la nueva redacción del artículo 50 del Reglamento de Régimen Interior de la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Cartagena, aprobado por el Comité Ejecutivo de la Corporación, por delegación del Pleno, en sesión ordinaria celebrada el 4 de abril de 2024, que figura en el Anexo de la presente Orden.

Segundo.- Disponer la publicación íntegra de la presente Orden en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, para general conocimiento, de conformidad con lo establecido en el artículo 22.4 de la Ley 12/2015, de 30 de marzo, de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de la Región de Murcia.

En Murcia, a 2 de mayo de 2024.—El Consejero de Economía, Hacienda y Empresa, Luis Alberto Marín González.

ANEXO

“Artículo 50.

El Pleno y el Comité Ejecutivo podrán celebrar sus sesiones, tanto ordinarias como extraordinarias de forma presencial, virtual o mixtas (presenciales y virtuales), siempre teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 52 del presente Reglamento, a cuyos efectos la Secretaría General de la Cámara enviará con su citación los enlaces necesarios para la oportuna conexión. Las votaciones sobre personas serán secretas, y las relativas a cualquier otro asunto, nominales, siempre que lo pida la mayoría de los presentes con derecho a voto”.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Economía, Hacienda y Empresa

2343 Resolución de 2 de mayo de 2024 de la Secretaria General de Economía, Hacienda y Empresa de la Región de Murcia, por la que se publica el convenio entre el Ministerio de Hacienda y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia con objeto de su adhesión a la ONE para la evacuación de los informes preceptivos regulados en el artículo 333.3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

Visto el convenio entre el Ministerio de Hacienda y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, suscrito en fecha 26 de abril de 2024.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 6.6 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, así como en el artículo 14 del Decreto 56/1996, de 24 de julio, por el que se dictan normas para la tramitación de Convenios en el ámbito de la Administración Regional de Murcia,

Resuelvo:

Publicar en el Boletín Oficial de la Región de Murcia el convenio entre el Ministerio de hacienda y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia con objeto de su adhesión a la ONE para la evacuación de los informes preceptivos regulados en el artículo 333.3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, suscrito en fecha de 26 de abril de 2024.

Murcia, 2 de mayo de 2024.—La Secretaria General de Economía, Hacienda y Empresa, Sonia Carrillo Mármol.

Convenio entre el Ministerio de Hacienda y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia con objeto de su adhesión a la ONE para la evacuación de los informes preceptivos regulados en el artículo 333.3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público

En Madrid, a 26 de abril de 2024

Reunidos:

De una parte, doña Lidia Sánchez Milán, Subsecretaria de Hacienda, nombrada por Real Decreto 357/2024, de 2 de abril, y en virtud de las competencias que le atribuye el artículo séptimo.4 de la Orden HFP/1500/2021, de 29 de diciembre, de delegación de competencias.

Y, de otra, don Luis Alberto Marín González como Consejero de Economía, Hacienda y Empresa de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para cuyo cargo fue nombrado por Decreto del Presidente n.º 36/2023, de 14 de septiembre, publicado en el Suplemento número 12 del BORM número 213 de 14 de septiembre de 2023, y actuando en representación de la dicha Comunidad de conformidad con lo dispuesto en los artículos 7 y 16.2.ñ) de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de organización y régimen jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y por acuerdo del Consejo de Gobierno de 4 de abril de 2024.

Exponen:

Primero. El artículo 332 de 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, crea la Oficina Independiente de Regulación y Supervisión de la Contratación (en adelante, OIREscon) como órgano colegiado adscrito al Ministerio de Hacienda, a través de la Subsecretaría del Departamento, a efectos puramente organizativos y presupuestarios.

Segundo. El artículo 333 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, regula la Oficina Nacional de Evaluación (en adelante, ONE), como órgano colegiado integrado en la OIREscon, con la finalidad de analizar la sostenibilidad financiera de los contratos de concesión de obras y contratos de concesión de servicios, así como de los acuerdos de restablecimiento del equilibrio económico que deban adoptarse en estos tipos de contratos, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3 del citado artículo 333.

Tercero. La Orden HFP/1381/2021, de 9 de diciembre, por la que se regula la organización y funcionamiento de la ONE (en adelante Orden ONE), en su artículo 7, establece los casos en que dicha Oficina evacuará informe preceptivo con carácter previo a la licitación de los contratos de concesión de obras y de concesión de servicios, así como en los acuerdos de restablecimiento del equilibrio de dichos contratos, a celebrar por los poderes adjudicadores y entidades adjudicadoras, y por otros entes, organismos y entidades dependientes de la Administración General del Estado, de las Corporaciones Locales y de las Comunidades Autónomas que se adhieran a la Oficina, según lo previsto en el citado artículo 333.3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre y en el artículo 12 de la Orden ONE.

Cuarto. El artículo 12 de la Orden indica que, cada Comunidad Autónoma podrá adherirse a la ONE para que realice los informes preceptivos referidos, que afecten a los contratos de concesión de su competencia, mediante la suscripción

del correspondiente instrumento de adhesión en el que se hará constar la compensación económica que se establezca, el plazo de duración y las demás condiciones que sean necesarias para su aplicación.

Quinto. La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia ha decidido adherirse al ámbito de actuación de la ONE, a cuyo fin se establece el presente Convenio con la Administración General del Estado en virtud del cual la Oficina evacuará, en los casos en que proceda, informe preceptivo en relación a las propuestas de contratos de concesión que remitan los poderes adjudicadores dependientes de dicha Comunidad Autónoma.

Sexto. Visto lo anteriormente expuesto y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 48.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, los representantes de ambas partes consideran que resulta muy beneficioso para el cumplimiento de sus respectivos fines establecer un marco de colaboración en el ámbito de las citadas materias de contratación pública.

Asimismo, el artículo 33 de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible prevé la cooperación entre las Administraciones Públicas con el fin de adoptar medidas para la racionalización y contención del gasto público.

Séptimo. Según establece el artículo 48.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, en el ámbito de la Administración General del Estado, los titulares de los Departamentos Ministeriales y los Presidentes o Directores de las entidades y organismos públicos vinculados o dependientes podrán celebrar los Convenios previstos en el artículo 47.2.a) de la citada Ley, en el ámbito de sus respectivas competencias y con sujeción a lo dispuesto en la legislación presupuestaria. Para la suscripción de convenios y sus efectos se seguirán los trámites preceptivos previstos en el artículo 50 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

En consecuencia, ambas Administraciones Públicas acuerdan suscribir el presente Convenio de conformidad con las siguientes:

Cláusulas:

Primera. Naturaleza.

El presente convenio se celebra al amparo de lo dispuesto en el artículo 333 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, y el artículo 12 de la Orden ONE, rigiéndose, además, por las disposiciones de los artículos 47 y siguientes de la Ley 40/2015, de 15 de octubre.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.2.a) de la Ley 40/2015, de 15 de octubre, el presente Convenio tiene naturaleza interadministrativa configurándose como acuerdo con efectos jurídicos adoptado entre distintas Administraciones en la búsqueda de objetivos comunes, sujetándose en cuanto a su regulación al ordenamiento jurídico-administrativo. Las cuestiones litigiosas que puedan surgir en su interpretación y cumplimiento serán de conocimiento y competencia del Orden Jurisdiccional de lo Contencioso-Administrativo.

Segunda. Objeto.

El objeto del presente Convenio es la adhesión de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia a la ONE, para la tramitación por parte de esta Oficina de los expedientes que procedan y, en su caso, emisión de los informes preceptivos que se soliciten en relación a sus contratos de concesión de obras y concesión de servicios públicos en los supuestos legalmente previstos:

a) Cuando el valor estimado del contrato sea superior a un millón de euros y se realicen aportaciones públicas a la construcción o a la explotación de la concesión, así como cualquier medida de apoyo a la financiación del concesionario.

b) Las concesiones de obras y concesiones de servicios en las que la tarifa sea asumida total o parcialmente por el poder adjudicador concedente, cuando el importe de las obras o los gastos de primer establecimiento superen un millón de euros.

c) Acuerdos de restablecimiento del equilibrio del contrato, en los casos previstos en los artículos 270.2 y 290.4 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, respecto de las concesiones de obras y concesiones de servicios que hayan sido informadas previamente de conformidad con las letras a) y b) anteriores o que, sin haber sido informadas, supongan la incorporación en el contrato de alguno de los elementos previstos en estas, siempre y cuando el valor estimado del contrato sea superior a un millón de euros.

Tercera. Obligaciones de las partes.

Para el cumplimiento del objeto, las partes suscriptoras asumen los siguientes compromisos, además del resto de obligaciones establecidas a lo largo del presente Convenio:

Por parte del Ministerio de Hacienda:

- La ONE se compromete a dar trámite a las solicitudes de informe preceptivo que se formulen por parte de los poderes adjudicadores y entidades adjudicadoras, así como por otros entes, organismos y entidades dependientes de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia de conformidad con lo indicado en el artículo 333 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre y en la Orden ONE.
- La ONE tramitará las solicitudes que se reciban en tiempo y forma y siguiendo el procedimiento recogido en la Orden ONE, utilizando para ello las herramientas informáticas establecidas y emitiendo los informes en los plazos fijados en la normativa de aplicación.

Por parte de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia:

- Se remitirán las solicitudes de informe y la documentación necesaria, según lo establecido en el artículo 8 de la Orden ONE y la cláusula quinta del presente Convenio. Para ello se realizarán las comunicaciones y se suministrará la información por medio de procedimientos electrónicos, conforme a lo establecido en la Orden ONE y en este convenio.
- Se abonarán los gastos derivados de la adhesión a la ONE para la tramitación de los expedientes que procedan, y en su caso, la emisión de los informes preceptivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 333.3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, y a los artículos 7 y siguientes de la Orden ONE, cuya cuantía y procedimiento de liquidación y pago se describe en la cláusula séptima del presente Convenio.
- Se designará un representante de la Comunidad Autónoma para actuar como vocal en el Pleno de la ONE, de conformidad con el artículo 333.2 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre y el artículo 3 de la Orden ONE.
- Se designará una persona de contacto como miembro de la Comisión mixta de seguimiento a la que se refiere la cláusula undécima de este Convenio, al objeto de resolver las cuestiones que puedan suscitarse respecto a la remisión de información, cuando no sea posible su resolución a través de los cauces habituales con los interesados.

- Se comunicará a la ONE la creación de una Oficina de Evaluación propia o la atribución a un órgano u organismo existente en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la facultad para emitir los informes preceptivos del artículo 333 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, a efectos de lo previsto en los apartados 2 y 3 de la cláusula décima.

Cuarta. Obligaciones en materia de comunicaciones.

1. Las comunicaciones que se produzcan entre la ONE y los poderes adjudicadores y entidades adjudicadoras, así como otros entes, organismos y entidades dependientes de la Comunidad Autónoma, se realizarán por medios informáticos, electrónicos o telemáticos, utilizando el mismo cauce de solicitud y remisión de documentación e información que se ha establecido para el resto de entidades solicitantes integradas en el ámbito subjetivo de actuación de la ONE.

2. Del mismo modo, las comunicaciones entre la ONE y las personas designadas por la Comunidad Autónoma en las cláusulas quinta, sexta y undécima de este Convenio, se realizarán por medios informáticos, electrónicos o telemáticos, conforme a las instrucciones establecidas al efecto por la ONE.

Quinta. Obligaciones en materia de procedimiento.

1. La remisión de los expedientes administrativos seguirá los cauces establecidos para las solicitudes de informe preceptivo del artículo 8 de la Orden ONE, siendo suscrita la solicitud por la persona titular de la Dirección General del Instituto de Crédito y Finanzas de la Región de Murcia.

2. La solicitud deberá acompañarse de cuanta documentación se estime conveniente para evaluar la sostenibilidad financiera de la concesión, y en todo caso por los documentos establecidos para cada tipo de informe en el citado artículo 8 de la Orden ONE.

3. Si la información remitida no es suficiente, no es completa o precisa alguna aclaración, la ONE requerirá al órgano solicitante la remisión de la documentación necesaria en el plazo de diez días.

4. La solicitud y los documentos de cualquier clase dirigidos a la ONE, deberán estar redactados en castellano. Si lo estuvieran en alguna de las lenguas cooficiales deberán presentarse acompañados de la traducción al castellano.

5. La solicitud deberá firmarse electrónicamente, mediante cualquiera de los sistemas de firma admitidos por las Administraciones Públicas. Asimismo, la documentación que la acompañe deberá remitirse en formato electrónico reutilizable para facilitar el análisis y comprobación de los datos, e incluso remitirse en los modelos específicos para presentación de datos que en su caso la ONE pueda publicar en su página web.

6. La información que reciba la ONE será tratada respetando los límites que rigen el acceso a la información confidencial.

7. Tal y como se regula en el artículo 333.5 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre y en el artículo 10 de la Orden ONE, los informes preceptivos serán evacuados por la ONE en el plazo de treinta días hábiles desde la solicitud o desde que se complete la documentación que haya sido requerida, sin perjuicio de la posibilidad de reducción a la mitad de dicho plazo siempre que se justifique en la solicitud las razones de urgencia y así haya sido declarada en la tramitación del expediente, siguiendo lo establecido al respecto en la Orden ONE.

Sexta. Designación de representante de la Comunidad Autónoma en el Pleno ONE.

De conformidad con el artículo 333.2 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, y el artículo 3 de la Orden ONE, cuando se traten informes referidos a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, al Pleno de la ONE asistirá un representante de la misma, con voz y voto.

En virtud de ello, la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia designa como representante al titular de la Dirección General del Instituto de Crédito y Finanzas de la Región de Murcia. Una vez entre en vigor el Convenio, la Comunidad Autónoma remitirá oficio a la ONE indicando los datos personales y correo electrónico de la persona designada, con el fin de instrumentalizar las convocatorias del Pleno al que el representante deba asistir, por medios electrónicos.

Séptima. Gastos derivados de la adhesión a la ONE.

1. En compensación por la adhesión a la ONE y los trabajos que esta Oficina asume para la tramitación de los expedientes que procedan, y en su caso, la emisión de los informes preceptivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 333.3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, y a los artículos 7 y siguientes de la Orden ONE, la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia satisfará a la ONE a través del Ministerio de Hacienda, una cantidad fija por cada año de vigencia del Convenio de 60.000 euros, que incluirá la evaluación por parte de la ONE de hasta un número de cuatro informes que sean solicitados por la Comunidad Autónoma.

Asimismo, a partir del quinto informe solicitado, se satisfará una cantidad adicional variable que ascenderá a 6.500 euros, si se trata de un expediente sujeto a la evaluación de carácter básico regulada en el artículo 9 de la Orden ONE, y a 14.500 euros en el resto de los casos.

2. El pago de la cantidad fija correspondiente al primer año de vigencia de este Convenio se efectuará mediante el Modelo 069 debidamente cumplimentado, como documento de ingreso que se enviará por la ONE junto con la liquidación en el plazo de un mes desde la formalización del Convenio.

En el plazo de un mes desde el inicio del segundo año de vigencia del Convenio, se efectuará el cálculo de la cantidad variable que corresponda al primer año, y se sumarán a la cantidad fija referida a la segunda anualidad, procediéndose a su pago mediante el Modelo 069 debidamente cumplimentado, como documento de ingreso que se enviará por la ONE junto con la liquidación correspondiente.

En caso de resolución o extinción del presente Convenio, en el mes siguiente a la fecha de finalización de las actividades se efectuará el cálculo de la cantidad variable que corresponda, procediendo al ingreso o pago de la cuantía resultante mediante el Modelo 069 debidamente cumplimentado, como documento de ingreso que se enviará por la ONE junto con la liquidación correspondiente.

3. La Comunidad Autónoma deberá efectuar el ingreso de dichas cantidades, en el plazo previsto en el artículo 62.2 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, a contar desde el día siguiente a la fecha de recepción de la liquidación y del modelo, en cualquier entidad colaboradora o telemáticamente, debiendo, una vez efectuada la operación, remitir a la ONE copia del mismo.

4. El gasto derivado del Convenio se financiará con cargo a la aplicación presupuestaria 89.00.00.22/2024 de los Presupuestos del Instituto de Crédito y Finanzas de la Región de Murcia, ente público empresarial de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, o la partida económica que lo sustituya en futuros ejercicios para lo cual se habrá efectuado la oportuna retención de crédito.

Octava. Modificación.

El presente Convenio solo podrá modificarse por acuerdo expreso de las partes durante su vigencia o su prórroga o prórrogas. Cualquier modificación se formalizará mediante la correspondiente adenda al Convenio cumpliendo los trámites previstos legalmente.

En particular, y sin perjuicio de lo dispuesto en la cláusula anterior, al vencimiento de la vigencia inicial del presente Convenio, el Ministerio de Hacienda podrá revisar el importe de las cuantías a abonar en función de los expedientes resueltos por la ONE el año anterior y de los costes finalmente asumidos para su resolución, a cuyo efecto se remitirá a la Comunidad Autónoma una propuesta con los nuevos importes, acompañada de la correspondiente memoria justificativa.

Novena. Publicación, eficacia y duración.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, el presente Convenio se perfecciona por la prestación del consentimiento de las partes y resultará eficaz una vez inscrito, en el plazo de cinco días hábiles desde su formalización, en el Registro Electrónico estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal, al que se refiere la disposición adicional séptima de dicha ley.

Asimismo, será publicado en el plazo de diez días hábiles desde su formalización en el Boletín Oficial del Estado y, en su caso, en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

El presente convenio tendrá una duración de dos años. Dicho plazo podrá prorrogarse como máximo por cuatro años más por acuerdo expreso de las partes adoptado antes de la finalización de dicho período de vigencia inicial. El acuerdo de prórroga se formalizará mediante adenda, cumpliendo los trámites previstos legalmente de acuerdo con lo establecido en el artículo 49.h).2.º, de la Ley 40/2015, de 1 de octubre. Dicha adenda surtirá efectos con su inscripción en el Registro Electrónico Estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal antes de la fecha de extinción del convenio. Asimismo, la adenda será publicada en el «Boletín Oficial del Estado».

Décima. Extinción del convenio.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, este Convenio podrá extinguirse por el cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto o por incurrir en causa de resolución, siendo causas de resolución las siguientes:

a) El transcurso del plazo de vigencia del convenio sin haberse acordado la prórroga del mismo.

b) El acuerdo unánime de todos los firmantes.

c) El incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por parte de alguno de los firmantes.

En este último caso, cualquiera de las partes podrá notificar a la parte incumplidora un requerimiento para que cumpla en un determinado plazo con las obligaciones o compromisos que se consideran incumplidos. Este requerimiento será comunicado al responsable de la Comisión de seguimiento previsto en la cláusula undécima.

Si trascurrido el plazo indicado en el requerimiento persistiera el incumplimiento, se notificará a la parte incumplidora la concurrencia de la causa de resolución y se entenderá resuelto el convenio. La resolución del convenio por esta causa podrá conllevar la indemnización de los perjuicios causados de acuerdo con los criterios que se determinen en la Comisión de seguimiento.

d) Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.

e) Por cualquier otra causa distinta de las anteriores prevista en el Convenio o en otras leyes.

2. Además, en el caso de que, con carácter previo a la extinción de este Convenio, la Comunidad Autónoma hubiera creado una Oficina de Evaluación propia o hubiera atribuido a un órgano u organismo existente la facultad para la emisión de los informes indicados en la cláusula segunda, este Convenio dejará de estar vigente a partir de la fecha que se comunique que la Oficina, órgano u organismo correspondiente va a comenzar a ejercer sus funciones de conformidad con la disposición que lo regule.

3. Los asuntos que estuviera conociendo la ONE en el momento de creación de la nueva oficina autonómica o de la atribución de la citada facultad a un órgano u organismo para la evacuación de los informes, seguirán bajo el conocimiento de la misma hasta su conclusión dentro de los plazos previstos legalmente para la emisión de informes conforme a lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley 40/2015 de 1 de octubre.

4. En la liquidación que se derive de la resolución anticipada del convenio se determinarán los importes pendientes por los expedientes efectivamente tramitados por la ONE hasta ese momento, delimitando el importe correspondiente a la cantidad variable establecida en el párrafo segundo del apartado 1 de la cláusula séptima de este convenio. En ningún caso podrá exigirse el reintegro de la cantidad fija establecida como parte de la compensación económica en el párrafo primero de ese mismo apartado.

Undécima. Comisión Mixta de Seguimiento.

1. Para el control del cumplimiento y gestión de lo dispuesto en las cláusulas de este Convenio se constituirá una Comisión Mixta con las siguientes funciones:

1.^a Adoptar las medidas precisas para la eficaz práctica de los trámites de remisión de los expedientes administrativos y de las comunicaciones que procedan entre los órganos de la Comunidad Autónoma y la ONE.

2.^a Analizar, estudiar y proponer cualquier otra medida que sea de utilidad para el buen funcionamiento del Convenio.

2. La Comisión estará integrada por dos vocales uno de ellos en representación del Ministerio de Hacienda, que será el Vocal de la OIREscon con competencia para la evaluación de los contratos de concesión, o el funcionario en quien éste delegue, y el otro designado por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, correspondiendo la Presidencia alternativamente a cada uno de ellos cada año, comenzando por el vocal designado por la OIREscon.



3. La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año, o siempre que lo solicite una de las partes.

4. Serán de aplicación a la actuación de la Comisión las normas de constitución y actuación de los órganos colegiados establecidos en la Ley 40/2015, de 15 de octubre.

De conformidad con todo lo expuesto y convenido, en el ejercicio de que son titulares los firmantes, suscriben el presente convenio,

Por el Ministerio de Hacienda, la Subsecretaria de Hacienda, doña Lidia Sánchez Milán.

Por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, el Consejero de Economía, Hacienda y Empresa, don Luis Alberto Marín González.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

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

2344 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia (R-523/2024) de 30 de abril, por la que se publica la modificación del plan de estudios conducente a la obtención del título oficial de Máster Universitario en Ciberseguridad / Master in Cybersecurity.

Obtenida la verificación del plan de estudios del Máster universitario en Ciberseguridad / Master in Cybersecurity por el Consejo de Universidades, previo informe positivo de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, y acordado el carácter oficial del título por el Consejo de Ministros de 27 de diciembre de 2023 (publicado en el BOE de 6 de enero de 2024), por Resolución de la Secretaría General de Universidades de 28 de diciembre de 2023,

Este Rectorado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.3 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, ha resuelto publicar el plan de estudios conducente a la obtención del título oficial de Máster universitario en Ciberseguridad / Master in Cybersecurity.

La presente resolución pone fin a la vía administrativa. Frente a ella, de conformidad con lo previsto en el capítulo II del título V de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el artículo 46 y concordantes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa y en el artículo 20 de los Estatutos de la Universidad de Murcia, aprobados por Decreto 85/2004, de 27 de agosto, los interesados pueden interponer recurso potestativo de reposición ante el Rector de la Universidad de Murcia en el plazo de un mes o, directamente, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo de Murcia, en el plazo de dos meses, contados en ambos casos desde el día siguiente al de la notificación o publicación y sin perjuicio de que puedan intentar cualquier otro recurso que a su derecho convenga.

No se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición en su caso interpuesto.

Murcia, 30 de abril de 2024.—El Rector, José Luján Alcaraz.

**MÁSTER UNIVERSITARIO EN CIBERSEGURIDAD / MASTER IN
CYBERSECURITY**

Tipo de materia	Créditos
Obligatorias	48
Optativas	18
Trabajo Fin de Máster	24
Créditos totales	90

ASIGNATURAS	TIPO	CURSO	CUATRI- MESTRE	CRÉDITOS
Técnicas de Ciberataques y Hacking Ético	Obligatoria	1	C1	6
Técnicas de Ciberdefensa	Obligatoria	1	C1	6
Técnicas de Ciberseguridad y Comunicaciones	Obligatoria	1	C1	6
Técnicas de Gestión de la Ciberseguridad	Obligatoria	1	C1	6
Criptografía	Obligatoria	1	C1	3
Seminario Sobre Innovación y Emprendimiento I	Obligatoria	1	C1	3
Régimen Jurídico de la Ciberseguridad	Obligatoria	1	C2	3
Seguridad Software y Ciclo de Vida del Software Seguro	Obligatoria	1	C2	3
Infraestructuras de Autenticación y Autorización	Obligatoria	1	C2	3
Tecnologías de Ataques y Malware	Obligatoria	1	C2	3
Laboratorio de Proyectos en Ciberseguridad	Obligatoria	1	C2	6
Seguridad en Sistemas IoT, 5G y Ciberfísicos	Optativa	1	C2	6
Técnicas Avanzadas de Ciber inteligencia	Optativa	1	C2	6
Factores Humanos en la Seguridad, Privacidad y Derechos en Internet	Optativa	1	C2	3
Seguridad Hardware	Optativa	1	C2	3
Seguridad en Sistemas Distribuidos	Optativa	1	C2	3
Aspectos Avanzados de la Gestión de la Ciberseguridad	Optativa	1	C2	3
Introducción a la Investigación	Optativa	2	C1	6
Seminario Sobre Innovación y Emprendimiento II	Optativa	2	C1	6
Trabajo Fin de Máster	Obligatoria	2	C1	24

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

2345 Resolución de 24 de abril de 2024 del Director General de Centros Educativos e Infraestructuras por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la Orden de 23 de abril de 2024 por la que se modifica la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria "San Vicente de Paúl" de Cartagena, código 30001771.

Con el fin de dar publicidad a la Orden de 23 de abril de 2024 de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo por la que se modifica la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria "San Vicente de Paúl" de Cartagena, código 30001771,

Resuelvo:

Ordenar la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la parte dispositiva de la Orden de 23 de abril de 2024 de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo por la que se modifica la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria "San Vicente de Paúl" de Cartagena, código 30001771, que se inserta a continuación como Anexo.

Murcia, 24 de abril de 2024.—El Director General de Centros Educativos e Infraestructuras, Luis Eduardo Gómez Espín.

Anexo**Dispongo:**

Primero. Modificar la autorización de apertura y funcionamiento del Centro Privado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria "San Vicente de Paúl" de Cartagena, código 30001771, por ampliación de 1 unidad de educación infantil de primer ciclo de 2-3 años, quedando configurado el centro en los siguientes términos:

- a) Código de centro: 30001771.
- b) Naturaleza del centro: Privada.
- c) Titular del Centro: "Fundación Alma Mater Centros de Educación Católica".
- d) NIF del titular: G73966129.
- e) Denominación genérica: Centro Privado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria.
- f) Denominación específica: "San Vicente de Paúl".
- g) NIF del centro: G73966129.
- h) Domicilio: Rambla de San Antón, s/n.
- i) Localidad: 30204 Cartagena.
- j) Provincia: Murcia.
- k) Comunidad Autónoma: Región de Murcia.
- l) Enseñanzas autorizadas: Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato.
- m) Capacidad:
 - Aulas Abiertas Especializadas: 2 unidades y 10 puestos escolares.
 - Educación Infantil:
Primer ciclo: 1 unidad de 2-3 años y 20 puestos escolares
Segundo ciclo: 12 unidades y 300 puestos escolares.
 - Educación Primaria: 24 unidades y 600 puestos escolares.
 - Educación Secundaria Obligatoria: 20 unidades y 600 puestos escolares.
 - Bachillerato:
Ciencias y Tecnología: 3 unidades y 105 puestos escolares.
Humanidades y Ciencias Sociales: 3 unidades y 105 puestos escolares.
 - Formación Profesional:
Ciclo Formativo de Formación Profesional Básica en Artes Gráficas: 2 unidades y 50 puestos escolares.

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

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

Cuarto. Se requiere al titular del centro educativo para que aporte antes del inicio de las actividades educativas de la nueva unidad, la relación del personal de que dispondrá el centro con indicación de sus titulaciones respectivas, para su supervisión y control.

Quinto. La presente Orden surtirá efectos desde el inicio del curso 2024/2025.

Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse Recurso Contencioso-Administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la notificación o publicación de la misma, de acuerdo a lo establecido en los artículos 10.1.a), 14 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Asimismo, podrá ser recurrida potestativamente en reposición, en el plazo de un mes y ante el mismo órgano que la ha dictado, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas.

El Consejero de Educación, Formación Profesional y Empleo, Víctor Javier Marín Navarro.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

2346 Resolución de 25 de abril de 2024 de la Dirección General de Formación Profesional, Enseñanzas de Régimen Especial y Educación Permanente por la que se habilita como asesores y evaluadores para el procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de competencias profesionales (PREAR).

En el artículo 14 de la Resolución de 18 de octubre de 2023 del Director General de Formación Profesional, Enseñanzas de Régimen Especial y Educación Permanente por la que se dictan instrucciones aplicables al procedimiento abierto con carácter permanente de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro (PREAR), se establece en el apartado 3 que "Mediante Resolución de esta dirección general se habilitará como asesores y evaluadores las solicitudes que cumplan los requisitos indicados en el apartado 1 de este artículo. Estas habilitaciones serán incorporadas al Registro de Asesores y Evaluadores."

El apartado 1 descrito en el apartado anterior, determina los requisitos y funciones de las personas asesoras y evaluadoras, conforme a lo establecido en el artículo 187 del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.

De acuerdo con lo dispuesto en los preceptos arriba citados, se procede a habilitar para el ejercicio de las funciones de asesoramiento y evaluación a las personas recogidas en el anexo de esta Resolución.

En su virtud, de conformidad con el artículo 19.1.b) del texto vigente de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y la competencia otorgada en el Decreto nº 433/2023, de 14 de diciembre, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo,

Resuelvo:

Primero.- Habilitar para el ejercicio de las funciones de Asesoramiento y de Evaluación en el procedimiento de Reconocimiento, Evaluación, Acreditación y Registro de la Competencia Profesional (PREAR) a las personas relacionadas en el Anexo, con indicación de las unidades de competencias para las que se habilita y de la cualificación profesional en las que están incluidas.

Asimismo, se procede a incluir estas habilitaciones en el Registro de Asesores y Evaluadores del PREAR creado a tal efecto por el Instituto de las Cualificaciones de la Región de Murcia.



Segundo.- La presente Resolución se publicará en el BORM y se expondrá en el tablón de anuncios de la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo, disponible en el enlace <http://www.educarm.es/informacion-ciudadano>. Y a efectos informativos, se publicará en la web del ICUAM, <https://www.icuam.es>

Tercero.- Contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso de alzada, ante el Excmo. Sr. Consejero de Educación, Formación Profesional y Empleo, en el plazo de un mes desde su publicación, de conformidad con los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Murcia, 25 de abril de 2024.—El Director General de Formación Profesional, Enseñanzas de Régimen Especial y Educación Permanente, Luis Quiñonero Ruiz.



RELACIÓN DE PERSONAS HABILITADAS COMO ASESORAS / EVALUADORAS

Nº	DNI/NIE	Apellidos y Nombre	Cualificación Profesional/ Unidades de Competencia
1	**7622***	ANDREO MARTIN, MARIA VICTORIA	IMS075_3 (UC0210_3, UC0211_3, UC0212_3) IMS436_2 (UC1402_2 UC1403_2 UC1404_2) ART526_3 (UC1711_3 UC1719_3 UC1720_3 UC1721_3)
2	**5637***	GOMEZ APARICIO, MARIA SOLEDAD	TMV455_2 (UC1465_2)
3	**4958***	GUTIERREZ ALMENDRAL, RAFAEL	SEA183_2 (UC0582_2; UC0583_2; UC0584_2; UC0585_2)
4	**0325***	HERNANDEZ VIDAL, EVA MARÍA	AGA488_3 (UC 1585_3, UC1586_3, UC1587_3, UC1588_3, UC1589_3, UC1590_3)
5	**0425***	LOPEZ FERNANDEZ, MARIA JOSÉ	HABILITADA COMO EVALUADORA EN LAS MISMAS UCs EN LA QUE ESTÁ HABILITADA COMO ASESORA EN LA RESOLUCIÓN DE 1 DE MARZO DE 2018
6	**9907***	MATEOS BESADA, FULGENCIO	ADG305_1 (UC0969_1, UC0970-1, UC0971_1) ADG306_1 (UC0973-1, UC0974_1) ADG307_2 (UC975_2; UC9998_2)

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

2347 Resolución de 26 de abril de 2024 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa La Verdad Multimedia S.A.

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

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, del convenio con número de expediente 30/01/0107/2024; denominado La Verdad Multimedia, S.A.; código de convenio n.º 30103452012014; ámbito Empresa; suscrito con fecha 16/09/2021 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, 26 de abril de 2024.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

Convenio colectivo de La Verdad Multimedia, S.A

Capítulo I Ámbito y vigencia

Artículo 1.- Ámbito funcional y territorial.

La representación de la empresa La Verdad Multimedia, S.A., con capacidad legal para ello (Director General, Director Control de Gestión) y los miembros del Comité de Empresa,(representantes legales), con capacidad legal para ello a través del presente Convenio Colectivo regulan las relaciones de trabajo de los trabajadores de los centros de La Verdad Multimedia, S.A., en la región de Murcia, (en lo sucesivo LVM, S.A.), ya sea con carácter fijo o duración determinada, a tiempo parcial o completo, con las peculiaridades propias del presente convenio y las exclusiones establecidas en el artículo 2 (Ámbito Personal).

Artículo 2.- Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios para La Verdad Multimedia, S.A., mediante contrato laboral.

No obstante, quedan excluidos del ámbito de aplicación del mismo, y sin perjuicio de las particularidades que en cada caso se prevean en supuestos concretos, los siguientes colectivos:

A) Los Consejeros y el personal de Alta Dirección.

B) Los agentes comerciales o publicitarios, asesores o cualesquiera otros profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.

C) Los corresponsales y colaboradores, independientemente de que mantengan la relación continuada con LVM, S.A.

D) El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con LVM, S.A.

Quedan excluidos del régimen económico del mismo los cargos de confianza, cuando, por razón de la especialidad de su puesto de trabajo, se pacte que se regirán por lo dispuesto en sus respectivos contratos.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

El presente convenio, excepto para aquellas materias respecto de las que expresamente se diga otra cosa, entrará en vigor el día 1 de enero de 2021, sea cual fuere la fecha de su firma y de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia (BORM), y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022, quedando prorrogado íntegramente, de año en año, hasta su sustitución por otro del mismo ámbito y eficacia, salvo que fuera denunciado en los términos que se establecen en el artículo siguiente.

Artículo 4.- Denuncia.

Cualquiera de las partes firmantes, podrá denunciar el presente Convenio Colectivo con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento.

Denunciado el Convenio Colectivo, y hasta que no se logre un acuerdo expreso, a los efectos previstos en los arts. 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, mantendrá la vigencia de su contenido normativo, en los términos que se desprenden de su propia regulación.

El plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio será de 3 meses a contar desde la denuncia del mismo y el plazo para la constitución de la mesa negociadora será de 1 mes a partir de la recepción de la comunicación de inicio del proceso negociador.

Transcurrido un año desde la denuncia del Convenio Colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del ET, oficina de mediación y arbitraje laboral, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Artículo 5.- Revisión.

Durante su vigencia, el presente Convenio Colectivo no podrá ser afectado por convenios de ámbitos distintos o por acuerdos interprofesionales.

Artículo 6.- Compensación y absorción.

1.- Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y computo anual con las mejoras de cualquier tipo que se vinieran anteriormente satisfaciendo, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualesquiera otras causas.

2.- Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en computo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.

Ambas representaciones convienen en que, siendo lo pactado un todo indivisible, el Convenio se considerará nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que la autoridad judicial, en su caso, a requerimiento de la autoridad laboral competente, estimase que alguno de los acuerdos considerado fundamental por cualquiera de las partes fuese contrario a lo dispuesto en las disposiciones legales.

Artículo 8.- Garantía ad personam.

Teniendo en cuenta que las condiciones económicas reguladas en el presente Convenio suponen una prórroga del convenio precedente, fruto de las concesiones realizadas por la representación legal de los trabajadores en aras a contribuir a la sostenibilidad y viabilidad presente y futura de la empresa, expresamente se acuerda que se respetarán, a Título Personal, las condiciones económicas que viniesen percibiendo los trabajadores y fuesen superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual. Queda incluido el plus de antigüedad consolidado y plus de transporte, en virtud del convenio colectivo 2011-2013, en los términos siguientes:

A los trabajadores que, siendo plantilla de la empresa a fecha 31/12/2011, venían percibiendo un importe de Salario Base superior al establecido en el convenio 2011-2013 para la categoría profesional y nivel salarial al que sea asignado, se le respetará como salario individual consolidado el mayor importe que venían percibiendo, abonándose la diferencia existente entre uno y otro como complemento "ad personam", no siendo compensable ni absorbible y reflejándose en los recibos oficiales de salario con la denominación de "Complemento Personal".

A los trabajadores que, siendo plantilla de la empresa a fecha 31/12/2011, venían percibiendo un importe de Domingos superior al establecido en el convenio 2011-2013, se le respetará como salario individual consolidado el mayor importe

que venían percibiendo, abonándose la diferencia existente entre uno y otro como complemento "ad personam" en los términos establecidos, reflejándose en los recibos oficiales de salario con la denominación de "Complemento Domingos Título Personal". Este importe se tendrá en cuenta a los efectos del artículo 44.

Artículo 9.- Paz social.

Ambas partes, expresamente pactan un período de paz social durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, comprometiéndose a mantener lo pactado durante dicho período.

Artículo 10.- Comisión Paritaria.

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria que estará compuesta por tres representantes de los trabajadores y otros tres representantes de la Empresa, y tendrá competencia para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la interpretación y aplicación de las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo y que se sometan a su consideración, en particular:

- Vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado.
- Interpretación y aplicación de la totalidad de los preceptos del Convenio
- Conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del Convenio.
- Intervenir como órgano de conciliación, mediación y arbitraje, cuando se susciten reclamaciones colectivas entre los trabajadores y la empresa, consultas, dudas u otras discrepancias o conflictos colectivos en general.
- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.
- Cualesquiera otras cuestiones que sean sometidas a su conocimiento.

La Comisión Paritaria tendrá funciones de mediación y arbitraje en los conflictos laborales que pudieran plantearse y su funcionamiento, que se regirá por el principio de buena fe en la negociación, se ajustará a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 11.- Funcionamiento de la Comisión Paritaria.

1.- Mediación:

La Comisión Paritaria se reunirá, a instancias de alguna de las partes, previa comunicación por escrito a la otra, en el plazo máximo de 5 días hábiles, adoptando los acuerdos oportunos en otro plazo de 5 días. De todas sus actuaciones se levantará Acta, que será firmada por sus componentes.

Sus acuerdos, que tendrán carácter decisorio y vinculante, se adoptarán por mayoría simple de los miembros de la Comisión y constituirá en todo caso un trámite previo antes de ejercitar las acciones de las que se crean asistidas las partes ante la Jurisdicción Laboral, de conformidad con las disposiciones legales en vigor.

En cualquier caso, la convocatoria de huelga no podrá realizarse por parte de la representación de los trabajadores hasta que no se haya agotado el procedimiento señalado.

Adscripción al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje previsto en el ASECMUR (sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales)

Ambas partes acuerdan que la solución de conflictos que afecten a las relaciones laborales que se deriven de la aplicación de este Convenio Colectivo, se someterán, en los términos previstos en el ASECMUR y su Reglamento de

Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b) Los conflictos surgidos durante la negociación del Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto de ámbito colectivo, debido a la existencia de diferencias substanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de, al menos, seis meses a contar desde el inicio de ésta.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se suscite sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

d) Los derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a la representación empresarial, representaciones sindicales y trabajadores, a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio.

Artículo 12.- Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

Las partes acuerdan que los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo sean los que se contienen en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

1) El acuerdo de las partes de someter las discrepancias que puedan surgir en el período de consultas con los representantes de los trabajadores, en los términos del artículo 41.4 del ET para la inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio, a la Comisión Paritaria del mismo.

2) Ante la discrepancia en el seno de la Comisión Paritaria, su sometimiento al II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II), como forma de resolver las discrepancias al respecto.

Artículo 13.- Aplicación de nuevas tecnologías.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, coinciden en la conveniencia de proseguir el proceso de renovación tecnológica y racionalización del trabajo, con objeto de conseguir el más adecuado empleo de los recursos.

Artículo 14.- Funciones de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene como objetivo alcanzar un nivel óptimo de eficacia en la Empresa, utilizando adecuadamente sus recursos materiales y humanos.

De esta forma, es competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, la ordenación de los recursos, su organización, dirección y control del trabajo,

asignación de funciones y verificación de la actividad laboral. En particular, expresamente se reconocen como facultades de la empresa las siguientes:

1. El reagrupamiento de las funciones y tareas a las nuevas exigencias del trabajo que resultaren del cambio de métodos operativos, proceso de producción, materiales, máquinas o características técnicas de las mismas.

2. La adjudicación a cada puesto de los medios adecuados y la asignación de tareas necesarias para alcanzar la actividad normal.

3. La determinación o exigencia de los rendimientos a actividad normal, oído el Comité de Empresa.

4. Asignar a un solo empleado, dentro de los generales cometidos de su departamento o sección, las funciones que configuren su nuevo puesto de trabajo, siempre que sea posible realizarlas simultánea o sucesivamente a lo largo de la jornada laboral y a actividad normal.

5. Mantener la plantilla suficiente de acuerdo con los datos de medida y distribución de los trabajos.

6. La amortización de puestos si no es necesaria su provisión como consecuencia de la racionalización del trabajo, mecanización, modernización de equipos o nuevos métodos de producción.

7. La movilidad y redistribución del personal de la empresa, dentro de cada centro de trabajo, en función de las necesidades de la organización, de la mecanización y modernización de equipos o de la producción. En caso necesario se concederá al personal afecto el correspondiente período de adaptación y/o formación. Se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del ET

Artículo 15.- Obligaciones de la empresa.

No obstante lo anterior, la Empresa deberá atenerse en todo momento de su actuación al respeto de las competencias que el Comité de Empresa, como representación de los trabajadores, tiene específicamente atribuidas en el artículo 64) del vigente Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación. Y en particular se compromete a:

1. Informar por escrito, con 30 días de antelación como mínimo, a los Representantes Legales de los Trabajadores y al personal afectado sobre aquellos proyectos que supongan el establecimiento de nuevos métodos de trabajo que supongan una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, con el fin de conseguir una mejor información del y al personal y, en su caso, completarlo con aquellas sugerencias que puedan contribuir a un mejor logro de los objetivos humanos y técnicos del mismo, debiendo el Comité emitir su informe motivado en el plazo de 15 días desde la recepción de la información.

2. Especificar las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, debiendo interpretarse la relación de tareas como el área habitual de responsabilidad para un puesto de trabajo.

3. Mantener la relación laboral del personal excedente que pueda verse afectado por la aplicación de medidas que pueda adoptar la Dirección de la Empresa en virtud de las facultades que le otorgan los artículos 14 y 15 del presente Convenio Colectivo.

4. Respetar el sueldo y antigüedad del personal que, como consecuencia de la aplicación de las técnicas de racionalización o implantación de nuevos procesos tecnológicos, fuese acoplado a otros puestos de trabajo de inferior categoría. No

se cambiará de puesto de trabajo a quien ya hubiese sido objeto de un cambio anterior, de acuerdo con lo señalado en los párrafos precedentes. No obstante, cuando fuese imprescindible un segundo cambio, por imperativos de una nueva tecnología o medidas de racionalización del trabajo, serán ponderadas las razones aducidas por el interesado y examinado el caso con el Comité de Empresa, a fin de que éste emita su informe y presente las observaciones que estime oportunas.

Capítulo III

Régimen de personal

Artículo 16.- Selección de personal.

Se entenderá por selección profesional la elección de la persona más apta para el puesto de trabajo de que se trate, quedando comprendidos a estos efectos en dicho término los ingresos, ascensos y cualquier clase de traslado en todas las secciones de la Empresa.

Artículo 17.- Ingreso y contratación.

Corresponde a la dirección de la empresa, con carácter exclusivo, la provisión de vacantes, que se llevará a cabo de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- a) Mediante la admisión e ingreso de nuevo personal a través de la contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre el empleo.
- b) A través de los recursos internos existentes, mediante una adecuada política de promoción profesional.

No obstante lo anterior, la Empresa informará a través del tablón de anuncios, cualquier propósito de contratación indefinida que se disponga a efectuar, salvo a lo que se refiere al personal de confianza, jefes de sección o de libre designación, a los efectos de que cualquier trabajador de plantilla que estuviera interesado en dicha plaza pueda acceder a ella en primera convocatoria.

Artículo 18.- Ascensos.

El ascenso de grupo o nivel se hará de acuerdo con las previsiones contenidas en el presente Convenio Colectivo.

A este respecto, y con excepción hecha de los ascensos a grupos profesionales o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, o bien que sean de libre designación por la empresa, se establecerá un sistema de valoración de carácter objetivo tomando como referencia, entre otras, las circunstancias de titulación adecuada, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, evaluación del desempeño y superación de las pruebas que al efecto se establezcan, con el fin de evaluar la cualificación profesional y méritos del trabajador.

Artículo 19.- Sustituciones.

El personal que tenga que sustituir a trabajadores por ausencias, desempeñará esta función de acuerdo con lo siguiente:

- a. Corresponderá a la Dirección de la Empresa la decisión de cubrir dichas ausencias, así como la designación de la persona más adecuada.
- b. Esta sustitución tendrá idéntica duración a la ausencia del trabajador sustituido.
- c. En ningún caso se entenderá que la sustitución implique modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- d. Dicha sustitución no dará derecho al trabajador a reclamar el puesto vacante, caso de producirse por no incorporación de la persona sustituida. Será

facultad de la Dirección de la Empresa la determinación de la decisión a tomar respecto a la vacante, dando preferencia a aquellos trabajadores que hubieran venido desempeñando dicho puesto con anterioridad y que hayan demostrado poseer las aptitudes y capacidades profesionales requeridas para el desempeño de las funciones asociadas al mismo.

e. Caso de que la sustitución corresponda a trabajo de superior categoría, se abonará la diferencia que corresponda.

Artículo 20.- Interinidades.

Las plazas que hayan de cubrir con carácter interino se proveerán preferentemente con personal de plantilla y becarios de la Empresa, siempre que este personal reúna los requisitos necesarios para el desempeño del puesto de que se trate.

Artículo 21.- Movilidad y polivalencia funcional.

Dentro de las funciones propias de cada grupo profesional, se entenderán incluidos aquellos trabajos de carácter análogo, accesorio o complementario a sus tareas principales pero que sean necesarios para el desempeño de éstas, así como cuantos trabajos conexos o equivalentes le sean encomendados, cualquiera que fuese el medio o soporte de comunicación a través del cual se articule, ya sea escrito o audiovisuales, electrónico, digital o impreso, sin que ello pueda suponer la realización de forma ordinaria y habitual de las tareas y funciones propias de otros grupos profesionales previstos en el presente convenio.

Artículo 22.- Derecho a la información.

Se reconoce el derecho de los interesados a formular consultas, quejas o reclamaciones ante la Dirección sobre las materias que a ambos incumban, y se establece la obligación a cargo de los superiores de contestar a las peticiones a la mayor brevedad.

A todos los efectos previstos en el párrafo anterior, los interesados formularán ante su jefe superior inmediato las consultas, quejas o reclamaciones referidas. De acuerdo con sus atribuciones, el jefe superior inmediato, por sí o previo al agotamiento de la vía jerárquica cuando proceda, deberá, en el plazo máximo de quince días, contestar al interesado. Dicho plazo podrá ampliarse por quince días más cuando la complejidad o naturaleza lo requiera

Artículo 23.- Derecho a la negociación a título personal.

Se reconoce el derecho individual de los trabajadores para negociar y formalizar con la Empresa acuerdos de carácter personal que, en su conjunto, supongan una mejora de las condiciones reconocidas en el presente Convenio Colectivo.

Capítulo IV

Forma y modalidades del contrato

Artículo 24.- Contratación.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre el empleo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los distintos modelos de contratación de acuerdo con la finalidad prevista para cada tipo de contrato, formalizándose por escrito cuando así lo exija la norma legal.

Asimismo, se formalizará por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los mismos y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos temporales, cuando la norma legal o convencional de aplicación así lo establezca.

El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de servicios. Se hará constar en el contrato de trabajo que deba establecerse por escrito, las condiciones que se pacten, el grupo profesional o categoría en que queda encuadrado el trabajador y el contenido mínimo del contrato, así como los demás requisitos formales legalmente exigidos.

Artículo 25.- Período de prueba.

La Dirección de la Empresa, a su libre discreción, podrá concertar, por escrito, un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

- a) Técnicos titulados superiores, seis meses.
- b) Técnicos de grado medio y personal cualificado, seis meses.
- c) Personal de oficio y auxiliar administrativo, tres meses.
- d) Personal no cualificado, dos meses.

Transcurrido el período de prueba sin desistimiento de la relación laboral, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo transcurrido a efectos de antigüedad del trabajador en la Empresa.

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

Artículo 26.- Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan remitirse en esta materia a lo dispuesto en el Convenio Nacional de Prensa Diaria.

Artículo 27.- Cese voluntario.

El personal que desee voluntariamente extinguir su contrato de trabajo deberá notificarlo a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de treinta días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 28.- Régimen de dedicación exclusiva.

A iniciativa de la Dirección de la Empresa, basada en las necesidades de la organización del trabajo, podrá convenirse entre la Dirección de la Empresa y cualquiera de los empleados la dedicación exclusiva, de conformidad con las condiciones que se estipulen en el contrato.

1) Contenido:

La dedicación exclusiva comporta las siguientes condiciones:

- Horario variable, de conformidad con las necesidades del trabajo.
- Sólo podrá ejercerse otra actividad lucrativa, tanto de carácter público como privado, previa solicitud por escrito del trabajador y autorización expresa de la Empresa, siempre y cuando:

- Las actividades realizadas, sean por cuenta propia o ajena, no colisionen ni perjudique los intereses, directos o indirectos, de LVM, S.A., quedando en cualquier caso expresamente prohibidas la realización de actividades que supongan competencia desleal a la empresa.

- En todo caso, tendrá carácter prioritario la prestación de servicios para LVM, S.A.

- Dedicación sustancial al servicio de la Empresa, quedando obligado a realizar cuantas tareas sean necesarias dentro de los cometidos propios de su competencia profesional, quedando incluidas aquéllas de carácter accesorio o complementario a sus tareas principales pero que sean necesarios para el desempeño de éstas, así como cuantos trabajos conexos o equivalentes le sean encomendados.

2) Cuantía:

- Como remuneración por la dedicación exclusiva, se establece un mínimo, para todas las categorías profesionales previstas en el presente Convenio, de 3.438,08 euros brutos anuales, que se abonarán en 16 pagas iguales y no estará afecto al incremento salarial previsto en el presente convenio.

- Con este complemento quedan igualmente retribuidas las horas extraordinarias que puedan realizarse, siempre que no excedan de los límites legales señalados en el Estatuto de los Trabajadores.

3) Forma y duración:

Los acuerdos de dedicación exclusiva se formalizarán mediante contratos escritos, y su duración inicial máxima será hasta el 31 de diciembre de cada año, prorrogándose tácitamente a su vencimiento, salvo que mediase denuncia expresa de alguna de las partes, notificada por escrito con al menos 30 días de antelación a la finalización de su vigencia o el de cualquiera de sus prórrogas.

En cualquier caso, la empresa queda facultada para resolver los contratos de dedicación exclusiva, sin necesidad de que transcurra el plazo inicialmente pactado o el de cualquiera de sus prórrogas, en caso de incumplimiento por el trabajador de cualquiera de las obligaciones asumidas previstas en el presente artículo, sin otro requisito que su comunicación por escrito.

Capítulo IV

Clasificación profesional

Artículo 29.- Criterios generales.

1. La Clasificación Profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categoría profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los Grupos profesionales.

2. La clasificación se realizará en Áreas de Actividad, Grupos Profesionales y Niveles Salariales, consecuencia de la interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

3. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.

4. Todos los trabajadores serán adscritos a un Área de Actividad y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de la empresa.

5. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional y Nivel Salarial, son los siguientes:

- Conocimientos: factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

- Iniciativa: factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

- Autonomía: factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

- Responsabilidad: factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

- Mando: factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el grado de supervisión y ordenación de tareas, la capacidad de interrelación, la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

- Complejidad: factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 30.- Áreas de actividad.

Se entiende por áreas de actividad las agrupaciones organizativas existentes, teniendo en cuenta, tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen. Delimitan, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional, y son las siguientes:

I.- Área Informativa/Redacción: Se integran en esta área de actividad los cometidos habituales propios de la elaboración literaria y gráfica de informaciones, agrupando al personal que crea, selecciona, prepara, redacta, edita, traduce o confecciona la información necesaria para la publicación del medio informativo encomendado por la empresa, cualquiera que sea el soporte físico en el que se edite, incluyéndose las tareas de documentación y archivo.

II.- Área Gestión/Servicios: Quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de control interno de la empresa, y cuyo objetivo fundamental es dar soporte al resto de las áreas de la misma. Agrupa cometidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa, de recursos humanos y de sistemas informáticos, así como cualquier otra de similar o análoga naturaleza.

III.- Área Comercial/Marketing: Comprende esta área de actividad los cometidos y funciones de comercialización de los productos de la empresa, así como el diseño, lanzamiento y comunicación de los mismos, el control de la distribución, gestión de suscripciones y promociones, estudios de mercado, cálculos de tarifas y márgenes, diseño de estrategias de ventas y control sobre las mismas, y en general cualquier actividad de organización, gestión y desarrollo de la empresa en sus aspectos comerciales, de marketing y atención al cliente.

Artículo 31.- Grupos profesionales.

El sistema de clasificación profesional se establece, en función de la organización específica del trabajo a desarrollar en la actividad propia de la empresa, en cinco Grupos Profesionales.

Las labores descritas en todos y cada uno de los grupos que a continuación se detallan, tiene un carácter meramente enunciativo, no limitativo, y sirven de referencia para la asignación de puestos de trabajo análogos que surjan con posterioridad como consecuencia de cambios tecnológicos, organizativos y/o productivos.

Grupo I: Se incluyen en este grupo aquellas categorías que, en general, integran funciones de planificación, organización, dirección y coordinación y que requieren para su desarrollo un amplio grado de autonomía profesional y que se controlan en base a objetivos y resultados o suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Se incluyen también funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de un área o sección de actividad, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo directivo o mandos intermedios, a los que deben dar cuenta de su gestión, así como funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica. En general comportan un grado de mando o responsabilidad directa sobre un ámbito funcional específico, con supervisión, control y coordinación de las actividades que se desarrollan.

Requieren titulación académica Universitaria de Grado Superior o equivalente, o de Grado Medio complementada con estudios específicos o por una dilatada experiencia profesional en posiciones similares.

Grupo II: Se incluyen en este grupo la realización de tareas complejas pero homogéneas, que, aún sin implicar mando, requiere un alto nivel intelectual, tales como labores de redacción que consisten fundamentalmente en la realización de un trabajo intelectual de modo literario, gráfico o de producción, en cualquier tipo de soporte, ya sea papel o digital y por cualquier tipo de procedimiento técnico o informático.

Se incluyen también aquellas categorías que, en general, integran funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales emanadas del personal perteneciente al grupo profesional superior o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Requieren titulación académica Universitaria de Grado Superior o equivalente, o de Grado Medio complementada con estudios específicos o por una dilatada experiencia profesional en posiciones similares.

Grupo III: Se incluyen en este grupo aquellas categorías que, en general, realizan tareas redaccionales gráficas, de documentación, edición, canales temáticos que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía

dentro del proceso establecido, pudiendo tener que coordinar y supervisar tareas homogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

Requieren titulación académica Universitaria de Grado Medio o Formación Profesional de Grado Superior, o bien capacitación probada en relación con el puesto de trabajo, excepto los casos en los cuales por disposición legal o de acuerdo con la relación de puestos de trabajo se requiera titulación de un ámbito específico.

Grupo IV: Se incluyen en este grupo aquellas categorías que, en general, integran puestos de trabajo que gestionan procesos y procedimientos administrativos, informáticos, de tratamiento de imágenes, diseño y gestión publicitaria, comercial o marketing, con responsabilidad sobre su ejecución y/o que coordinan las actividades de ámbitos o unidades funcionales concretas.

Se incluyen también la realización de trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Requieren titulación académica Universitaria de Grado Medio o Formación Profesional de Grado Superior, o bien capacitación probada en relación con el puesto de trabajo, excepto los casos en los cuales por disposición legal o de acuerdo con la relación de puestos de trabajo se requiera titulación de un ámbito específico.

Grupo V: Se incluyen en este grupo aquellas categorías que, en general, integran puestos de trabajo destinados a la ejecución de funciones administrativas básicas, introducción, promoción publicitaria, atención al público o centralita que se realizan bajo instrucciones específicas y precisas o en virtud de la aplicación de procedimientos perfectamente reglados así como a la realización de tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática y de tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Requieren titulación académica equivalente a Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Grado Medio, o bien capacitación probada en relación con el puesto de trabajo.

El acceso a los niveles 2 y 9 (Especialista) será a instancia de la dirección de la empresa y estará vinculado al cumplimiento de determinados elementos y objetivos cuantitativos/cualitativos que serán valorados objetivamente por la Dirección de la empresa.

Capítulo VI

Régimen retributivo

Artículo 32.- Estructura salarial.

La retribución de los trabajadores de LVM, S.A., estará formada por los siguientes conceptos retributivos:

1. Salario Base.

2. Complementos Personales:
 - a. Complemento Personal.
 - b. Antigüedad Consolidada.
 - c. Plus Transporte Título Personal.
 - d. Plus Nocturnidad Título Personal.
 - e. Complemento Domingo Título Personal.
 - f. Complemento 83/84 Título Personal.
3. Devengos de vencimiento mensual:
 - a. Plus Fraccionamiento Jornada.
 - b. Plus Domingo.
 - c. Plus Nocturnidad.
 - d. Plus Editor.
 - e. Plus Festivo.
 - f. Gastos de Calle.
 - g. Dedicación Exclusiva.
4. Devengos de vencimiento superior al mes:
 - a. Pagas Extraordinarias.
 - b. Paga de Antigüedad.
5. Devengos Extrasalariales:
 - a. Gastos de Viaje.
 - b. Dietas.
 - c. Complemento por IT.

Ambas partes acuerdan aprobar como recibo de salario oficial para entrega por parte de la empresa a los trabajadores el modelo actual que contiene los datos que se refiere el art. 29 del R.D. Leg. 1/1995.

La liquidación y pago del salario se hará puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

Artículo 33.- Salario base.

Se entiende por Salario Base las percepciones económicas que deban de percibir todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio (Tablas Salariales del Convenio) por su actividad normal o habitual y en función de su encuadramiento en cada uno de los Grupos Profesionales y Niveles Salariales descritos en el mismo. El salario base se devengará por periodos mensuales de acuerdo con lo dispuesto en la siguiente tabla para la jornada a tiempo completo:

Tablas salariales 2021

GRUPO	Niveles Salariales	Salario Mensual (16 pagas)	Salario Anual
1	Nivel 1	1.941,93	31.070,88
1	Nivel 8	1.749,20	27.987,20
2	Nivel 2	1.814,77	29.036,32
2	Nivel 3	1.637,50	26.200,00
2	Nivel 4	1.456,25	23.300,00
2	Nivel 5	1.312,50	21.000,00

2	Nivel 6	1.156,25	18.500,00
2	Nivel 7	1.031,25	16.500,00
3	Nivel 9	1.550,20	24.803,20
3	Nivel 10	1.375,00	22.000,00
3	Nivel 11	1.218,75	19.500,00
3	Nivel 12	1.093,75	17.500,00
3	Nivel 13	937,50	15.000,00
4	Nivel 9	1.550,20	24.803,20
4	Nivel 10	1.375,00	22.000,00
4	Nivel 11	1.218,75	19.500,00
4	Nivel 12	1.093,75	17.500,00
4	Nivel 13	937,50	15.000,00
5	Nivel 14	875,00	14.000,00

Artículo 34.- Revisión salarial.

Durante la vigencia del convenio las tablas serán las relacionadas anteriormente.

Artículo 35.- Pagas extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán cuatro pagas extras, los meses de febrero, julio, septiembre y diciembre, por importe igual a la suma del salario base, complemento personal, antigüedad consolidada, nocturnidad y nocturnidad a título personal. Sus períodos de devengo serán los siguientes:

a) Paga extraordinaria de Julio: cuyo período de devengo está comprendido entre el día 1 de julio año anterior, al 30 de junio año en curso.

b) Paga extraordinaria de Febrero: cuyo período de devengo está comprendido entre el día 1 de enero al 31 de diciembre año del año anterior.

c) Paga extraordinaria de Septiembre: cuyo período de devengo está comprendido entre el día 1 de octubre año anterior, al 30 de septiembre del año en curso.

d) Paga extraordinaria de Diciembre: cuyo período de devengo está comprendido entre el día 1 de enero al 31 de diciembre año en curso.

Artículo 36.- Horas extraordinarias.

Las circunstancias especiales del trabajo en Prensa determinan que en ocasiones las exigencias del trabajo requieran la realización de prolongaciones sobre la jornada ordinaria de trabajo.

Se procurará que las horas extraordinarias que hubiesen de realizarse sean distribuidas, por turno rotatorio, entre aquellas personas que voluntariamente quieran realizarlas. Si esto no fuera posible, se designarían a aquellas que tenga que efectuar los trabajos correspondientes, estableciéndose también turnos rotatorios.

En cualquier caso, tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan, en cómputo anual, de la jornada efectiva de trabajo pactada en el presente Convenio, que serán compensadas con 1 día de descanso por cada 3,5 horas extraordinarias realizadas y/o acumuladas.

Para lo no recogido en este artículo se estará a lo previsto en el art. 35 del Estatuto de los trabajadores.

En caso de que no se compensen con descansos, la liquidación y pago se estará a lo establecido en el art. 29 del ET Liquidación y pago.

Artículo 37.- Plus editor.

Tendrán derecho a percibir el denominado "Plus Editor" aquellos redactores, excluidos los Jefes de Sección, que dentro de las funciones propias de su grupo profesional, se responsabilicen de la edición final de las páginas, de la producción y de las relaciones con otras áreas del periódico, revisando, completando y corrigiendo las previsiones, realizando los cambios y ajustes necesarios para las distintas ediciones y sustituyendo al Jefe de Área en los supuestos que sea necesario.

El importe del citado Plus Editor se fija en 277,99 € mensuales para aquellos editores que realicen todas y cada una de las funciones enumeradas en el presente artículo. En los supuestos en los que no se realicen las sustituciones de los Jefes de Área, percibirán la cantidad de 166,80 € mensuales. En ambos casos se adicionará el importe correspondiente a las horas nocturnas que, en su caso, corresponda.

El citado plus, estará vinculado directamente a la efectiva realización de las funciones de editor y no tendrá carácter consolidable, por lo que dejará de percibirse en el supuesto de cesar en las referidas funciones, en la cuantía del plus y de la nocturnidad. Este plus no estará afecto a pagas extraordinarias.

Artículo 38.- Plus por domingo trabajado.

El personal que preste sus servicios en domingo, cualquiera que fuese su categoría profesional y nivel salarial, será compensado con un plus de 70 € por domingo trabajado.

Artículo 39.- Plus de jornada partida.

Sólo se abonará el plus de jornada partida cuando las necesidades del puesto de trabajo exijan que el tiempo asignado con carácter fijo se divida en dos períodos. El importe de este plus por jornada partida se fija en 99,75 euros mensuales para todos los niveles salariales a jornada completa. Este plus no está afecto a pagas extraordinarias.

Artículo 40.- Gastos de calle.

El personal que deba efectuar su tarea habitual fuera del centro de trabajo y que por dicha circunstancia tenga que realizar asiduamente gastos menudos que por su carácter no son propios para cobrar una vez que se produzcan, percibirá en concepto de gastos de representación 74,31 euros por cada uno de los doce meses del año. En dicha percepción no están computados los gastos de locomoción. Esta cantidad dejará de ser percibida por el interesado en el momento en que cese en las funciones que lo motivan y/o en el supuesto de que dichos gastos menudos sean liquidados mensualmente como gastos justificados.

Desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2022 se suprimen los gastos de calle, compensándose a través de Tickelia los gastos que se generen por el personal que realiza su tarea habitual fuera del centro de trabajo.

Artículo 41.- Complemento de vacaciones.

Los trabajadores percibirán, durante el mes de agosto, un complemento cuya cuantía será igual al resultado de multiplicar la media de domingos trabajados en el año inmediatamente anterior (ejemplo: la media de domingos del año 2014 será igual al resultado de dividir entre 12 el número de domingos trabajados en el año 2013) por el importe correspondiente al plus por domingo trabajado.

Por otro lado, el personal que a propuesta de la Empresa y por necesidades del trabajo, oído el Comité de Empresa, no pueda tomar vacaciones dentro del período señalado en el art. 51, así como el que voluntariamente solicite y disfrute de forma efectiva sus vacaciones anuales en el período comprendido entre el 1 y el 30 de junio, percibirá en el mes de su disfrute la cantidad de 365,00 euros. No tendrán, por tanto, derecho a percibir dicha cantidad quienes, a petición propia, disfruten sus vacaciones entre el 1 de octubre y el 31 de mayo.

Artículo 42.- Nocturnidad.

Se aplicará el plus de nocturnidad a todo el personal de turno de noche que preste sus servicios entre las veintidós y las seis horas. Si la mitad o más de la jornada se realizase en período nocturno, este plus se percibirá como si toda la jornada se hubiera efectuado en turno de noche. Si fuera inferior a tres horas se abonará la parte proporcional al tiempo trabajado en dicho turno. El plus de nocturnidad que figura sobre jornada completa se establece en módulos, según la siguiente tabla:

GRUPO	Niveles Salariales	TABLAS NOCTURNIDAD - 2021
1	Nivel 1	422,91
1	Nivel 8	342,38
2	Nivel 2	377,82
2	Nivel 3	340,92
2	Nivel 4	303,18
2	Nivel 5	273,25
2	Nivel 6	240,72
2	Nivel 7	214,70
3	Nivel 9	275,99
3	Nivel 10	244,80
3	Nivel 11	216,98
3	Nivel 12	194,73
3	Nivel 13	166,91
4	Nivel 9	275,99
4	Nivel 10	244,80
4	Nivel 11	216,98
4	Nivel 12	194,73
4	Nivel 13	166,91
5	Nivel 14	166,91

El plus de nocturnidad queda vinculado a la efectiva prestación de servicios en horario nocturno, de acuerdo con lo previsto en el párrafo anterior, por lo que dejará de percibirse cuando la prestación de servicios deje de realizarse en dicho horario. No obstante lo anterior, aquellos trabajadores que, a fecha 31 de diciembre de 2011, viniesen percibiendo el plus de nocturnidad y con posterioridad dejasen de prestar sus servicios en horario nocturno por voluntad de la empresa, consolidarán como condición más beneficiosa de carácter individual el citado plus de nocturnidad en la cuantía que viniesen percibiendo en dicho momento.

Artículo 43.- Plus festivos.

Los días festivos devengados y no compensados con descanso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52, serán retribuidos, para cada nivel salarial, conforme se expone en la siguiente tabla:

GRUPO	Niveles Salariales	TABLA PLUS FESTIVOS 2021 -DIA	TABLA PLUS FESTIVOS 2021 - NOCHE-
1	Nivel 1	68,43	89,47
1	Nivel 8	65,58	85,54
2	Nivel 2	65,58	81,47
2	Nivel 3	59,17	73,51
2	Nivel 4	52,62	65,37

GRUPO	Niveles Salariales	TABLA PLUS FESTIVOS 2021 -DIA	TABLA PLUS FESTIVOS 2021 - NOCHE-
2	Nivel 5	47,43	58,92
2	Nivel 6	41,78	51,90
2	Nivel 7	37,27	46,29
3	Nivel 9	60,28	79,80
3	Nivel 10	53,47	70,78
3	Nivel 11	47,39	62,74
3	Nivel 12	42,53	56,30
3	Nivel 13	36,46	48,26
4	Nivel 9	60,28	79,80
4	Nivel 10	53,47	70,78
4	Nivel 11	47,39	62,74
4	Nivel 12	42,53	56,30
4	Nivel 13	36,46	48,26
5	Nivel 14	36,46	48,26

Capítulo VII

Dietas y viajes

Artículo 44.- Dietas, gastos de viaje y kilometraje.

Los gastos en los que se incurra en los viajes del personal deberán ser justificados, mediante cualquier factura o documento del establecimiento donde se incurrió en el gasto, y acompañarán a la liquidación de gastos normalizada en la empresa y que será supervisada y autorizada por el superior jerárquico.

Los trabajadores que por necesidades del servicio hayan de trasladarse fuera del municipio de su centro de trabajo, dependiendo del tiempo empleado, podrán percibir, además de los gastos de locomoción y/o transporte, las dietas siguientes:

Dieta completa: 93,49 € (si se tiene que pernoctar fuera del domicilio particular).

Media Dieta: 46,74 € (cuando no se pernocte fuera del domicilio particular).

En los supuestos en que los viajes obedezcan a una invitación de alguna entidad ajena a la Empresa, se percibirá el importe de media dieta en concepto de gastos de representación.

Ahora bien, para devengar la dieta parcial o total correspondiente los trabajadores deberán realizar un desplazamiento superior a 200 kilómetros desde su centro de trabajo.

Las dietas podrán ser sustituidas por gastos a justificar cuando los traslados fuera del lugar de residencia estuvieran motivados por asuntos no profesionales y en cualquier otro supuesto cuando así se acuerde por la Dirección de la Empresa.

Cuando por necesidades de la empresa el trabajador utilice su propio vehículo se percibirá la cantidad de 0,23 euros por kilómetro.

Los importes de los gastos de las dietas y kilometraje contemplados en este artículo que excedan de las cantidades exceptuadas de gravamen en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas se encuentran sometidos a este régimen jurídico tributario y al de cotización a la Seguridad Social.

Capítulo VIII

Tiempo de trabajo

Sección primera: Jornada y horario

Artículo 45.- Jornada ordinaria

Con carácter general, la jornada ordinaria de trabajo en la empresa será de treinta y seis horas semanales, prestadas de lunes a domingo, con los descansos establecidos legalmente.

Artículo 46.- Horario de trabajo.

1.- Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la Dirección de la Empresa podrá adelantar o retrasar los horarios establecidos en una hora como máximo y por una sola vez durante cada año, por cada sección y/o turno, siempre que las necesidades de producción o de reorganización del trabajo así lo aconsejen, previa comunicación e informe del Comité de Empresa.

2.- Para conseguir la necesaria continuidad del proceso productivo, podrán establecerse horarios especiales que no afecten a más trabajadores que a los imprescindibles por cada turno y/o sección, previo informe favorable del Comité de Empresa.

3.- Las horas de entrada y salida del trabajo se entienden en punto respecto a la presencia en el puesto de trabajo y con la ropa habitual para la prestación de éste.

4.- Con el fin de prever la realización de las tareas del trabajador que se encuentre enfermo o ausente, deberá comunicarse su falta al trabajo con la mayor antelación posible antes de la hora de entrada reglamentaria al mismo.

5.- Todas las ausencias cuya notificación no se haya cursado previamente serán consideradas, en principio, como ausencias injustificadas y podrán ser sancionadas como tales, de conformidad con las normas en vigor.

6.- Se aprueba la jornada intensiva del 15 de junio hasta el 15 de septiembre para todos los Departamentos en atención a las necesidades organizativas y productivas. Se creará una comisión de seguimiento.

Sección segunda: Descansos

Artículo 47.- Descanso semanal.

Se establece para todo el personal el equivalente a dos días de descanso semanal, con el reajuste horario y funciones que sea necesario en cada momento. La dirección de la empresa establecerá los descansos semanales acorde con las necesidades de cada departamento o sección y definirá el número de personas que han de trabajar en, sábado, domingo o festivo, procurando que sea el menor número posible.

Artículo 48.- Vacaciones.

Las vacaciones tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de la Empresa, y las sustituciones a que dé lugar su disfrute se organizarán teniendo en cuenta las condiciones previstas en el artículo 38.c).

Las vacaciones, para facilitar la convivencia familiar, se disfrutarán durante el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Los turnos dentro de esas fechas se realizarán de acuerdo con las necesidades del servicio. La preferencia de elección de fecha se hará por turnos rotatorios de acuerdo con los ciclos del año anterior ya iniciados en cada sección.

El primer año natural de colocación solo dará derecho al trabajador a disfrutar de vacaciones proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios durante el mismo.

Los planes de vacaciones serán realizados por la Dirección de la Empresa, oído el Comité de Empresa, y deberán ser presentados por la Dirección de la Empresa antes del día 1 de marzo de cada año.

Para establecer el período o períodos de disfrute se estará a lo establecido en el art. 38.2 del ET.

Para poder llevar a cabo el plan de vacaciones en el período del 1 de junio al 30 de septiembre se establecen los siguientes acuerdos:

1. La interrupción de vacaciones por enfermedad supondrá que los días pendientes de la persona de que se trate los disfrutará a partir del 1 de octubre y cuando las necesidades del trabajo lo permitan, informándole de las fechas para dicho disfrute.

2. El personal acepta los cambios de turno y horario que, con la participación del Comité de Empresa, el plan de vacaciones aconseje para el mejor desarrollo del trabajo durante el período del 1 de junio al 30 de septiembre.

3. Conocido el plan de vacaciones y las previsiones de sustituciones, una vez estudiado por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, el personal aceptará el aumento indispensable, en caso de necesidad, de horas de dedicación especial para atender a los requerimientos del trabajo durante el período a que se refiere el párrafo primero. Estas horas de dedicación especial por encima de los contratos en vigor habrán de realizarse en su totalidad de tal manera que si por cualquier circunstancia ajena a la Empresa no pudieran ser trabajadas en las fechas previstas, serán recuperadas en otras, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo.

4. Cuando los 31 días de vacaciones se disfruten ininterrumpidamente, y el día uno sea domingo, su cómputo comenzará el lunes siguiente.

5. La retribución que el trabajador tendrá derecho a percibir durante el período de las vacaciones se calculará teniendo en cuenta el promedio de las retribuciones de naturaleza salarial que se hayan percibido con carácter regular.

Artículo 49.- Festivos.

El descanso en días festivos es de carácter general, salvo para aquellos miembros de la plantilla que sean necesarios para el proceso de producción.

La dirección de la Empresa mantendrá la plantilla necesaria para que no se produzcan horas extraordinarias. En caso de producirse, siempre que la causa no sea por fuerza mayor, la plantilla será revisada.

Los calendarios de trabajo en festivos serán presentados por la dirección de la Empresa al Comité, para su aprobación, antes del 20 de diciembre de cada año para los festivos del mes de enero y el resto antes del 15 de enero. La modificación de estos calendarios será pactada por ambas partes.

Los trabajos en días festivos, de los señalados en el calendario laboral de la provincia de que se trate, a los que quedarán asimilados los días 24 y 31 de diciembre, serán compensados con dos días de descanso, que se disfrutarán de conformidad con una de las dos opciones señaladas a continuación y dentro del mismo año al que correspondan:

Opción a): mediante su disfrute acumulado de forma ininterrumpida fuera del período de vacaciones previsto en el artículo 51. Los calendarios de disfrute del descanso acumulado por días festivos trabajados serán realizados por la dirección de la Empresa teniendo en cuenta las fechas solicitadas por los propios trabajadores y las necesidades organizativas del trabajo. La preferencia de elección de fecha se hará por turnos rotatorios de acuerdo con los ciclos del año anterior que se encuentren ya iniciados en cada sección. No obstante, dentro de cada sección o departamento se podrá negociar la división de este descanso, siempre que no perjudique el plan general de disfrute de festivos y a la organización del trabajo.

Opción b): mediante la compensación con descanso de uno de los días, disfrutándose a elección del trabajador, bien dentro de la misma semana, bien acumulándolo para disfrutarlos en la misma forma que la opción a), y la retribución del otro, que serán abonados en el mes de diciembre, según se establece en el artículo 46.

Los trabajadores que elijan la "opción b", deberán ponerlo, por escrito, en conocimiento de la dirección de la Empresa dentro de la segunda quincena del mes de noviembre de cada año. En caso contrario y ante la ausencia de cualquier comunicación, se entenderá que han optado por el descanso compensatorio previsto en la "opción a".

Capítulo IX

Mejoras sociales

Artículo 50.- Complemento de I.T.

El personal que se encuentre en situación de baja por enfermedad o accidente percibirá una cantidad complementaria consistente en la diferencia entre las remuneraciones íntegras que perciba en activo, a excepción de la cuantía correspondiente en su caso a plus por domingo trabajado, y la prestación que le corresponda de la Seguridad Social durante el período de incapacidad temporal y prórroga incapacidad temporal.

El citado complemento al personal enfermo o accidentado, será actualizado aplicándole los aumentos retributivos que le correspondiera en activo, durante el período de prórroga incapacidad temporal, salvo que sea declarado en situación de incapacidad permanente.

Artículo 51.- Premio de nupcialidad.

Premio de nupcialidad fijado en el equivalente al importe de una mensualidad de salario base, de acuerdo con la tabla salarial vigente en cada momento, para todo el personal que ostente, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año.

Artículo 52.- Premio de natalidad.

Premio de natalidad, fijado en 400,00 euros, para todo el personal que ostente, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año.

Artículo 53.- Parejas de hecho.

Reconocimiento de parejas de hecho, mediante la presentación de la documentación establecida legalmente.

Artículo 54.- Ayuda a hijos con discapacidad.

Ayuda a hijos con discapacidad física o psíquica reconocidos por el organismo legal correspondiente por un importe de 120,00 euros mensuales por hijo. Esta ayuda podrá ser extensiva a padres, hermanos, padres políticos que convivan

con el trabajador y dependan de él. Se crea una comisión que estudiará las posibles ayudas que deban establecerse para casos excepcionales, que, una vez propuestas, serán resueltas en el plazo máximo de quince días.

Artículo 55.- Conciliación familiar en periodo estival.

Se incluye a los hijos de todo el personal, desde 0 a 18 años. La empresa fijará una bolsa máxima de gasto social con el objeto de favorecer la conciliación familiar en período vacacional. El importe a consolidar para sucesivos años, será de 13.357 €.

Excepto para los años:

Año 2021: 6.500 €

Año 2022: 7.500 €

Con independencia del número de hijos participantes. El trabajador tendrá que aportar fotocopia del libro de familia y justificante de pago.

Artículo 56.- Becas de estudios.

Becas a hijos del personal para cursar estudios a nivel universitario en centros de trabajo radicados en ciudades en que no existan facultades o escuelas técnicas de los estudios que se deseen cursar y para Formación Profesional en las ramas que tengan relación con la actividad de la empresa.

Estas becas consistirán en el pago de matrículas y gastos de material didáctico que sea necesario para cursar dichos estudios.

Los becarios estarán obligados a realizar en la Empresa prácticas de su especialidad, dentro de los Convenios de Cooperación Educativa vigentes.

La condición de becario se perderá automáticamente por el hecho de no aprobar la totalidad de asignaturas de un curso entre las distintas convocatorias, salvo causas razonables que justifiquen su mantenimiento a juicio del Comité de Empresa.

Artículo 57.- Préstamos.

Se crea un fondo de 50.000 € para préstamos al personal, con un tope por empleado de 5.000 €, a devolver en un plazo máximo de tres años, considerando el interés como renta en especie.

Artículo 58.- Premio antigüedad.

Los trabajadores, al cumplir 20, 30 y 40 años de permanencia continuada en la Empresa, percibirán un premio de permanencia por importe igual al del salario base correspondiente a su categoría profesional que esté vigente en el momento de su devengo.

Artículo 59.- Paga de fallecimiento.

El heredero legal del trabajador fallecido en activo, percibirá una cantidad equivalente a dos mensualidades, según tabla artículo 15. En esta mejora queda absorbido el Decreto de 2 de marzo de 1944.

Artículo 60.- Seguro colectivo de vida.

Seguro colectivo de vida de 12.000,24 euros para las contingencias de Fallecimiento e Invalidez Permanente Absoluta, para todo el personal afectado por el presente Convenio. Estos importes son de doble cuantía en caso de fallecimiento por accidente

Artículo 61.- Capacidad disminuida.

La Empresa se compromete, al acoplamiento y mantenimiento de la categoría, jornada y retribución del personal que por deficiencias en sus condiciones físicas o psíquicas o por otras circunstancias no se halle en situación de dar rendimiento normal en su categoría, y le haya sido denegada la invalidez permanente para la profesión habitual, en cualquiera de sus grados, de conformidad con el procedimiento regulado a continuación.

1.- Declaración de capacidad disminuida

La situación de capacidad disminuida puede ser declarada a petición del interesado o a iniciativa de la superioridad de la Empresa.

a) Declaración a petición del interesado

Para que sea declarado en situación de capacidad disminuida a petición del interesado será necesario:

- Que el médico de cabecera o especialista, en su caso, de la Seguridad Social declare, mediante informe, que al productor le es necesario, para evitar un grave riesgo en su salud, dejar el puesto de trabajo que desempeñe, la naturaleza de las funciones que puede realizar y si es previsible su recuperación.
- Que el referido dictamen sea ratificado por el médico de la Empresa y que, a juicio de éste, la disminución de capacidad no haya nacido de causa contraída con anterioridad al ingreso del interesado en la Empresa.

Si hubiese discrepancia entre ambos informes médicos o el interesado manifestase su disconformidad con el criterio del médico de la Empresa, se solicitará dictamen, que tendrá carácter decisorio, del Servicio de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo.

- Que con carácter previo a su solicitud de capacidad disminuida, el trabajador haya instado ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social (u organismo que le sustituya), el correspondiente procedimiento para el reconocimiento de su situación de Incapacidad Permanente, en cualquiera de sus grados, y ésta le haya sido denegada.

b) Declaración a iniciativa de la superioridad de la Empresa

Cuando la declaración de capacidad disminuida se inicie a instancias de la superioridad de la Empresa, bastará con el informe favorable del médico de la Empresa. No obstante, si el interesado no estuviera de acuerdo con la decisión adoptada podrá solicitar dictamen del Servicio de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo, que tendrá carácter decisorio.

En el caso de declaración en situación de capacidad disminuida a instancias de la superioridad de la Empresa, la aceptación será también obligatoria, y la nueva situación se registrará por las presentes normas a efectos de acoplamiento, retribución, incompatibilidad, recuperación y jubilación.

2.- Acoplamiento del personal con capacidad disminuida

Declarada la capacidad disminuida, la superioridad de la Empresa designará el nuevo puesto de trabajo que ha de ocupar el trabajador, habida cuenta de la capacidad, aptitudes y conocimientos del interesado y dentro de las disponibilidades que existan en las diversas secciones. La aceptación por éste será obligatoria, siempre que el referido puesto de trabajo reúna las condiciones señaladas por el dictamen médico.

3.- Retribución y jornada

Al ser declarada la disminución de capacidad, el interesado conservará a todos los efectos -jornada, retribución, etc., - su categoría anterior, si bien estará obligado a realizar todas las funciones propias de su nuevo puesto de trabajo y a someterse a la disciplina y régimen de trabajo correspondiente al mismo sin que ello suponga perjuicio a terceros. Se deducirá, en su caso, la pensión que el interesado pudiera percibir por su disminución de capacidad.

4.- Incompatibilidades

El trabajador que se halle disfrutando de los beneficios que las presentes Normas le otorgan, no podrá ejercer fuera de la Empresa la profesión de que haya sido apartado ni realizar trabajos o funciones de dicha profesión. El incumplimiento de esta prohibición tendrá el carácter de falta muy grave.

5.- Recuperación de capacidad

El personal con capacidad disminuida será revisado médicamente a petición del interesado o por prescripción del médico de la Empresa. Si el trabajador discrepase del dictamen del médico de la Empresa, será sometido a reconocimiento del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo fallo será decisivo.

En caso de ser declarada la recuperación física del trabajador éste pasará a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría anterior y se le computará en ésta, a efectos de antigüedad, el tiempo que estuvo con capacidad disminuida.

Si se negase a someterse a revisión médica o declarada la recuperación no quisiera volver al puesto que se le designe en su categoría anterior, perderá los derechos que estas normas otorgan y pasará a percibir la retribución que corresponda al trabajo que efectivamente realice.

Capítulo X

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 62.- Permisos y licencias retribuidas.

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

a) En caso de fallecimiento de padres, hijos, cónyuge o hermanos, cuatro días laborales, ampliable a seis cuando el personal tuviera necesidad de desplazarse fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo.

b) En el caso de fallecimiento de otros ascendientes, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de los padres, hijos, cónyuge o hermanos, se concederá, asimismo, permiso por un período de tres días laborales, ampliándose a cinco cuando el personal tuviera necesidad de desplazarse fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo.

c) En los supuestos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de afinidad, se concederá un permiso de 2 días laborales, ampliándose a cuatro cuando el personal tuviera necesidad de desplazarse fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo.

d) Cuando el motivo del permiso sea la asistencia a exámenes o concurra a un deber de carácter público o sindical, la duración del permiso será por el tiempo necesario para el cumplimiento del mismo.

e) Para contraer matrimonio se concederán 15 días naturales de permiso retribuido. Las vacaciones anuales podrán ser acumuladas en su totalidad o en parte a dicho permiso siempre y cuando sea posible, de acuerdo con el plan de vacaciones de la sección.

f) La Dirección de la Empresa concederá hasta dos días de licencia al personal que lo solicite por boda, bautizo y primera comunión de sus hijos y/o nietos, y de un día en el caso de hermanos.

g) Cuatro días anuales de asuntos propios retribuidos. Los trabajadores, fuera del período vacacional y dentro del año natural correspondiente, solicitarán los días de asuntos propios que pretendan disfrutar, total o fraccionadamente, con la suficiente antelación para que la Empresa pueda comunicar su conformidad con la propuesta con al menos 7 días de antelación a la fecha de disfrute y su concesión se ajustará siempre a las necesidades organizativas del trabajo.

h) Los responsables de cada área según proceda, concederán indistintamente las licencias en aquellos casos de carácter urgente que les sean solicitadas previamente.

Cuando el interesado, por urgencia del caso, no pueda obtener la licencia oportuna, según corresponda, justificará posteriormente ante su inmediato superior el motivo de la ausencia y la imposibilidad material de haber avisado.

Los responsables de cada área podrán autorizar ausencias de la Empresa durante la jornada de trabajo, de conformidad con las instrucciones establecidas al respecto.

Independientemente de los permisos antedichos, en los casos debidamente justificados se podrán otorgar otros permisos por el tiempo que sea necesario, según las circunstancias, reservándose la Dirección de la Empresa el derecho de abonar o no los salarios, oídos los representantes de los trabajadores. Los permisos no serán descontados, en ningún caso, de las vacaciones anuales.

Los permisos serán solicitados por escrito a la Dirección de la Empresa, a través del conducto jerárquico que corresponda

Artículo 63.- Permisos de maternidad y paternidad.

En esta materia será de aplicación lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, siempre y cuando mejore lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

1.- Suspensión del contrato por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 20 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

2.- Suspensión del contrato por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento (tanto preadoptivo como permanente o simple), el padre o el otro progenitor, tendrán derecho a la suspensión del contrato de trabajo. Se estará a lo establecido a lo que marque la legislación vigente

Artículo 63.- Permisos de maternidad y paternidad.

En esta materia será de aplicación lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, siempre y cuando mejore lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

1.- Suspensión del contrato por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 20 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

2.- Suspensión del contrato por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento (tanto preadoptivo como permanente o simple), el padre o el otro progenitor, tendrán derecho a la suspensión del contrato de trabajo. Se estará a lo establecido a lo que marque la legislación vigente.

Artículo 64.- Excedencias.

1.- Clase de excedencias

Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas. En ningún caso estas excedencias tendrán derecho a sueldo o salario en tanto el trabajador no se incorpore a su servicio activo.

2.- Nombramiento o elección para cargo público

El personal comprendido en este apartado pasará a la situación de excedencia forzosa por el tiempo que permanezca en el cargo que la determine.

Terminado este período tendrá derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba cuando se produjo la excedencia forzosa.

No obstante, se entenderá rescindido el contrato si no solicita su incorporación dentro del mes siguiente a la fecha en que cesó en el cargo correspondiente.

3.- Excedencia por nacimiento

Se estará a lo establecido legalmente en el art. 46.3 del ET

El personal podrá solicitar excedencia por un período máximo de tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste en el caso del padre y desde la fecha en que termine el descanso obligatorio por nacimiento en el caso de la madre.

Los sucesivos nacimientos darán efecto o derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondría fin al que viniera disfrutando. A estos efectos, deberá comunicar a la Dirección de la Empresa su propósito de solicitar dicha excedencia para el cómputo del plazo que se inicia. Terminado éste, y dentro del mes siguiente, podrá solicitar el reingreso debiendo ocupar automáticamente una plaza de igual o similar categoría a la que venía desempeñando en el momento de dicha excedencia.

4.- Nombramiento para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

Podrán solicitar la excedencia las personas que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. Terminado este período tendrá derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba cuando se produjo la excedencia, computándose a todos los efectos como antigüedad el tiempo de excedencia forzosa.

No obstante, se entenderá rescindido el contrato si no solicita su incorporación dentro del mes siguiente a la fecha en que cesó en el cargo correspondiente.

5.- Disposiciones comunes para las excedencias.

En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de quince días, salvo pacto en contrario. El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario, supondrá exclusivamente la obligación de compensar económicamente al trabajador en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

Asimismo, durante el período de excedencia, el trabajador, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho de reingreso.

Para lo no recogido en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de Los Trabajadores. Artículo 46.

Capítulo XI

Representación de los trabajadores

Artículo 65.- Comités de Empresa.

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo de todos los trabajadores. Sus funciones serán las que legalmente tenga atribuidas actualmente o las que puedan reconocerse legalmente en el futuro. La estructura interna del Comité se regulará de acuerdo con las normas que sus propios miembros establezcan.

2. Las reuniones del Comité se celebrarán en los locales de la Empresa habilitados al efecto, de conformidad con sus normas internas y sin otro requisito que comunicar la celebración de la reunión a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo circunstancias extraordinarias.

3. El Comité dispondrá de tablones de anuncios situados en lugares bien visibles y de dimensiones suficientes para que pueda fijar las comunicaciones e informaciones que estime de interés para el personal. De dichas comunicaciones deberá hacer entrega previamente a la Dirección de la Empresa, con suficiente antelación, a efectos de simple conocimiento.

4. Los miembros del Comité dispondrán de un crédito de 24 horas mensuales retribuidas, para el cumplimiento de las obligaciones derivadas de su cargo. El disfrute de tales horas se hará moderando las ausencias de forma que se produzca la menor perturbación en el trabajo y anunciándolo a sus jefes respectivos con la mayor antelación posible.

5. El cauce normal entre la Empresa y el Comité de Empresa es a través de la Dirección de la misma, o de la persona u órgano que designe.

6. La Dirección y el Comité de Empresa podrán mantener reuniones con el fin de tratar cuestiones propias de su competencia:

a) Estas reuniones no serán públicas, salvo que previamente se haya acordado lo contrario, y podrán celebrarse a petición de la Dirección o del Comité de Empresa.

b) La fecha y hora de la reunión será fijada de mutuo acuerdo por la Dirección de la Empresa y la Secretaría del Comité de Empresa. En el orden del día figurarán relacionados los asuntos a tratar en la reunión, acompañados de una descripción sucinta de los mismos.

c) De cada reunión se levantará acta correspondiente, siempre que ambas partes así lo consideren necesario, en la que se consignarán los acuerdos adoptados sobre cada uno de los asuntos del orden del día. El acta deberá ser firmada por la persona designada por la Dirección de la Empresa y por el Secretario del Comité de Empresa.

7. Cuando el Comité de Empresa precise la asistencia a sus reuniones de uno o más miembros de la plantilla de la Empresa para prestar su asesoramiento, lo comunicará con antelación suficiente a la Dirección de la Empresa, a fin de que se prevea lo necesario para que dicho miembro pueda ausentarse del departamento al que pertenezca y acudir a la reunión de que se trate.

8. Las asambleas del personal serán presididas por los miembros del Comité de Empresa, quienes se responsabilizarán del orden de las mismas. Aunque como norma general no se permitirá la asistencia de personas ajenas a la Empresa, el Comité de Empresa, por mayoría, podrá acordar la presencia de algún asesor para que pueda aclarar asuntos técnicos concretos; en este supuesto, el Presidente del Comité de Empresa comunicará a la Dirección de la Empresa, al menos con cuarenta y ocho horas de antelación a la fecha de celebración de la asamblea, el nombre o nombres de los asesores, así como el o los temas concretos sobre los que informarían.

Estas asambleas se podrán celebrar cada tres meses, dentro de las jornadas laborales, siempre que no perjudiquen la marcha general de la producción o puedan incidir normalmente en la salida del periódico. Si el número de asambleas, dentro del referido período, fuera superior al señalado, éstas tendrán lugar fuera del horario de trabajo. En todo caso, éstas no podrán celebrarse sin el acuerdo previo con la Dirección de la Empresa.

Artículo 66.- Secciones sindicales.

1. Las Secciones Sindicales dispondrán igualmente de tableros de avisos, en los que se podrán fijar todo tipo de comunicaciones de carácter sindical. Cada comunicación deberá ser enviada a la Dirección de la Empresa a efectos de simple conocimiento. Su contenido se atenderá en todo momento al respeto debido a las personas e instituciones.

2. Podrán difundir publicaciones, avisos y folletos de carácter general, relacionados con la actividad sindical, evitándose cualquier información dolosa.

3. También podrán reunirse en los locales de la Empresa, especialmente habilitados para ello, fuera de las horas de trabajo, comunicándolo previamente a la Dirección de la Empresa.

4. Podrán constituir secciones sindicales los sindicatos que hayan obtenido representación en el Comité de Empresa o acrediten fehacientemente afiliar a un número de trabajadores del 10% de la plantilla.

Artículo 67.- Disposición general.

Todos los derechos del Comité de Empresa y Secciones Sindicales enumerados en el presente Anexo, no tienen carácter limitativo, subsistiendo en todo su contenido las disposiciones legales vigentes, cualquiera que sea su rango, y las futuras disposiciones que se promulguen o se pacten que no supongan menoscabo de los derechos reconocidos en el presente Convenio Colectivo.

Capítulo XII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 68.- Salud laboral.

Ambas partes se comprometen a respetar y cumplir la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 69.- Comité de Seguridad y Salud.

La representación de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud Laboral estará constituida de conformidad con lo previsto en la legislación de prevención de riesgos laborales.

El Comité de Seguridad y Salud será el órgano de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Capítulo XIII

Política de igualdad

Artículo 70.- Igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a negociar el plan de igualdad y a garantizar el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la empresa, acordando a tal efecto:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres.
- Detectar, prevenir y, en su caso, eliminar toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, las derivadas de maternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil.
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Favorecer la implantación de medidas que contribuyan a la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores.

Capítulo XIV

Formación profesional

Artículo 71.- Fomento y desarrollo de la formación.

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores, acuerdan incorporar al mismo el contenido del presente capítulo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan.

A los efectos de este capítulo se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que, dentro del plan estratégico de la empresa, se desarrollen en función de la detección de las necesidades del personal en los diferentes puestos de trabajo en cada momento.

Son objetivos de la formación continua:

- La mejora de la competitividad de la empresa, proporcionando la especialización requerida y desarrollando nuevas técnicas, procesos y/o herramientas de trabajo.
- Facilitar el desarrollo profesional y la promoción interna de los trabajadores.

- Adaptar a los trabajadores en función de las necesidades cambiantes del mercado y de las nuevas tecnologías

De esta forma, la empresa fomentará el desarrollo y la formación de su personal. A tal efecto, elaborará planes de formación que estarán vinculados a la planificación integral de sus recursos humanos, teniendo la representación legal de los trabajadores el derecho a participar en los términos legalmente establecidos.

La formación en la empresa podrá ser impartida directamente o externamente a través de entidades y organizaciones públicas o privadas.

El trabajador estará obligado a asistir a aquellos cursos formativos promovidos o impartidos por la empresa cuando se trate de obtener una determinada especialización o una más amplia formación profesional. Dichos cursos de obligada asistencia, se realizarán, siempre que sea posible, dentro del horario de trabajo y, en todo caso, con cargo a la jornada laboral, no computándose como tal el tiempo invertido en desplazamientos para asistir a los mismos.

A estos efectos, cuando la asistencia a los citados cursos, suponga para el trabajador que disfrute de jornada continuada tener que realizar jornada partida, le serán compensados los gastos en los que hubiese incurrido en concepto de desplazamiento.

Capítulo XV

Código de conducta, faltas y sanciones

Artículo 72.- Objetivos y principios de actuación.

Los presentes principios, tienen como objetivo establecer los comportamientos de los empleados en el ejercicio de la prestación laboral.

Así, los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, actuarán en todo momento con respeto a los Principios Editoriales de VOCENTO, grupo en el que se integra LA VERDAD MULTIMEDIA, S.A., cuyo contenido se expone a continuación de forma resumida:

- Informar con el mayor rigor y veracidad de los hechos y acontecimientos de interés periodístico.
- Mencionar siempre la procedencia de la información (fuente), guardando y manteniendo el anonimato de la misma cuando así sea solicitado.
- No contribuir a divulgar un rumor si no se tiene ningún modo de confirmar su veracidad.
- Contrastar toda la información, debiendo tenerse certeza previa de la veracidad de la misma.
- Mantener la imparcialidad del medio cuando existan versiones o posturas enfrentadas, dando cabida a todas ellas con la máxima ecuanimidad.
- Respetar lo máximo posible la intimidad de las personas, evitando intromisiones arbitrarias en su vida privada.

Artículo 73.- Régimen disciplinario.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

2. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

3. La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aun en el caso de no estar tipificadas en el presente Convenio.

4. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

5. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 6.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

6. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

j) El acoso sexual.

k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

l) Las derivadas de los apartados 4.d) y 5.l) y m) del presente artículo.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

n) El incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral.

o) La utilización para fines no autorizados tanto del correo electrónico como de los sistemas de intranet y comunicación interna de las Empresas.

Artículo 74.- Régimen de sanciones.

1. Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos en la empresa.

No obstante lo anterior, toda falta injustificada al trabajo llevará consigo la pérdida de la retribución correspondiente a los días faltados, con independencia de la sanción a que hubiere lugar.

2. Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

3. Sin perjuicio de lo estipulado anteriormente, los representantes de los trabajadores podrán emitir informe en los casos de faltas graves o muy graves y leves cuando la sanción lleve aparejada suspensión de empleo y sueldo.

Artículo 75.- Prescripción.

Las faltas enunciadas en el artículo 77 de este Convenio Colectivo prescribirán: Las leves a los diez días de su comisión, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo XVI

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera.- Plan de ajuste temporal

1.- Duración del acuerdo para los años 2021 y 2022.

Las partes acuerdan la aplicación de una reducción salarial anual durante los años 2021 y 2022 en los siguientes términos:

1. >50.000 €	10,75%
2. >40.000 <50.000	9,90%
3. >35.000 <40.000	8,35%
4. >30.000 <35.000	7,0%
5. >25.000 <30.000	5,65%
6. <25.000	0%

Ajuste salarial hasta 25.000 euros. Si al practicar el ajuste, el salario anual de los trabajadores resultara inferior a los 25.000 euros, el resultado se corregiría hasta un importe mínimo de 25.000 euros.

Se aplica sobre los siguientes conceptos:

- Sueldo Convenio
- Salario Mandos
- Antigüedad consolidada
- Complemento personal
- Mejora Voluntaria
- Nocturnidad fija
- Nocturnidad Título personal
- Pagas extras.
- Complemento Fin de semana
- Dedicación exclusiva
- Nocturnidad esporádica
- Plus distancia
- Plus Editor
- Plus Funcional
- Plus Jornada Partida
- Plus transporte Personal
- Variable comercial fijo.

Durante la vigencia de este acuerdo, se mantendrán estos pluses arriba relacionados, en especial la dedicación exclusiva.

Este ajuste temporal dejará de tener vigencia el 01/01/2023

2.- Devolución del plan de ajuste temporal.

Si se alcanza un resultado neto, una vez reducidos los impuestos de 50.000€ o más, todo lo que supere dicho resultado anual se empleará en devolver a los trabajadores la cantidad detrída de sus nóminas en ese ejercicio contable, de manera equitativa y proporcionalmente a la parte descontada.

3.- Condiciones para devolver las pagas retenidas durante 2012-2016

Con respecto a las pagas extras retenidas durante los años 2012 a 2016, se mantendrá lo acordado entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores para cada año, comenzando la devolución, cuando se den las condiciones acordadas, por el año 2012.

Se establece como tope máximo de devolución una paga por año.

4.- Mantenimiento del empleo

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo (hasta 31/12/2022), la dirección de la empresa manifiesta que en caso de realizar despidos objetivos individuales, aunque se acrediten la concurrencia de causas económicas, organizativas o productivas, la indemnización será la equivalente a 33 días por año de servicio, con un tope de hasta 20 mensualidades salvo que por Ley se establezca una indemnización superior para dichos despidos en los que concurren causas económicas, organizativas o productivas.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo (hasta 31/12/2022), la dirección de la empresa manifiesta que en caso de realizar despidos objetivos colectivos o ERE, aunque se acrediten la concurrencia de causas económicas, organizativas o productivas, la indemnización será la equivalente a 33 días por año de servicio, con un tope de hasta 20 mensualidades salvo que por Ley se establezca una indemnización superior para dichos despidos en los que concurren causas económicas, organizativas o productivas.

El cálculo para la indemnización será con el 100% del salario, sin tener en cuenta la retención del plan de ajuste temporal.

Quedan excluidos de esta garantía los despidos disciplinarios, prejubilaciones y bajas incentivadas.

A partir de 01/01/2023 quedará sin efectos la cláusula de garantía. No obstante lo anterior, el salario a efectos indemnizatorios seguirá siendo el 100%, sin tener en cuenta el plan de ajuste temporal aplicado.

En caso de despido a partir de la firma del presente convenio y hasta 31/12/2022 formará parte del finiquito las pagas extras retenidas y pendientes de liquidar durante los años 2012-2016.

5.- Flexibilidad en la aplicación de la reducción salarial.

Se realizará un cálculo individualizado a cada trabajador para que elija la opción de descuento.

6.- Teletrabajo:

Creación en septiembre 2021 de un grupo de trabajo para regular las condiciones de teletrabajo, conciliación familiar y desconexión digital de la plantilla.

Anexo 1- Convenio Colectivo Equivalencia**grupos profesionales y niveles**

Categoría Profesional	Grupo Profesional	Nivel salarial
Jefe Sección	1	Nivel 1
Redactor Especialista	2	Nivel 2
Redactor Senior	2	Nivel 3
Redactor Junior 6.º Año	2	Nivel 4
Redactor Junior 5.º Año	2	Nivel 5
Redactor Junior 4.º Año	2	Nivel 6
Redactor Junior 3er Año	2	Nivel 6
Redactor Junior 2.º Año	2	Nivel 7
Redactor Junior 1er Año	2	Nivel 7
Redactor Gráfico Especialista	3	Nivel 9
Redactor Gráfico Senior	3	Nivel 10
Redactor Gráfico Junior 3er Año	3	Nivel 11
Redactor Gráfico Junior 2.º Año	3	Nivel 12
Redactor Gráfico Junior 1er Año	3	Nivel 13
Documentalista Especialista	3	Nivel 9
Documentalista Senior	3	Nivel 10
Documentalista Junior 3er Año	3	Nivel 11
Documentalista Junior 2.º Año	3	Nivel 12
Documentalista Junior 1er Año	3	Nivel 13
Ayudante Redacción Especialista	3	Nivel 9
Ayudante Redacción Senior	3	Nivel 10
Ayudante Redacción Junior 3er Año	3	Nivel 11
Ayudante Redacción Junior 2.º Año	3	Nivel 12
Ayudante Redacción Junior 1er Año	3	Nivel 13
Jefe Sección Gestión/Servicios	1	Nivel 8
Oficial Gestión Especialista	4	Nivel 9
Oficial Gestión Senior	4	Nivel 10
Oficial Gestión Junior 3er Año	4	Nivel 11
Oficial Gestión Junior 2.º Año	4	Nivel 12
Oficial Gestión Junior 1er Año	4	Nivel 13
Oficial Diseño Especialista	4	Nivel 9
Oficial Diseño Senior	4	Nivel 10
Oficial Diseño 3er Año	4	Nivel 11
Oficial Diseño 2.º Año	4	Nivel 12
Oficial Diseño 1er Año	4	Nivel 13
Oficial Marketing Especialista	4	Nivel 9
Oficial Marketing Senior	4	Nivel 10
Oficial Marketing 3er Año	4	Nivel 11
Oficial Marketing 2.º Año	4	Nivel 12
Oficial Marketing 1er Año	4	Nivel 13
Técnico Sistemas Especialista	4	Nivel 9
Técnico Sistemas Senior	4	Nivel 10
Técnico Sistemas 3er Año	4	Nivel 11
Técnico Sistemas 2.º Año	4	Nivel 12
Técnico Sistemas 1er Año	4	Nivel 13



Anexo 1- Convenio Colectivo

Supervisor Cuentas	4	Nivel 9
Ejecutivo Cuentas	4	Nivel 9
Planificador Medios	4	Nivel 10
Traficker	4	Nivel 11
Oficial Administrativo	4	Nivel 12
Promotor	5	Nivel 14
Redactor/Portadista/Web Master/		
C Manager Especialista	2	Nivel 2
Redactor/Portadista/Web Master/		
C Manager Senior	2	Nivel 3
Redactor/Portadista/Web Master/		
C Manager Junior 6.º Año	2	Nivel 4
Redactor/Portadista/Web Master/		
C Manager Junior 5.º Año	2	Nivel 5
Redactor/Portadista/Web Master/		
C Manager Junior 4.º Año	2	Nivel 6
Redactor/Portadista/Web Master/		
C Manager Junior 3er Año	2	Nivel 6
Redactor/Portadista/Web Master/		
C Manager Junior 2.º Año	2	Nivel 7
Redactor/Portadista/Web Master/		
C Manager Junior 1er Año	2	Nivel 7
Editor Web/Tec. Analista Especialista	3	Nivel 9
Editor Web/Tec. Analista Senior	3	Nivel 10
Editor Web/Tec. Analista 3er Año	3	Nivel 11
Editor Web/Tec. Analista 2.ºAño	3	Nivel 12
Editor Web/Tec. Analista 1er Año	3	Nivel 13

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

2348 Resolución de 29 de abril de 2024 por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la adhesión de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia al convenio entre el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes y DIGIBOT TECH, S.L. para la aplicación didáctica de la donación según el modelo del proyecto "Aula del futuro".

Con el fin de dar publicidad a la Adhesión de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia al Convenio entre el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes y la empresa DIGIBOT TECH, S.L. (en adelante TIBOT) para la aplicación didáctica de la donación según el modelo del Proyecto "Aula del Futuro", suscrita el **26 de abril de 2024** por el Consejero de Educación, Formación Profesional y Empleo y teniendo en cuenta que tanto el objeto del convenio como las obligaciones establecidas en el mismo regulan un marco de colaboración que concierne al interés público de esta Consejería, y a los efectos de lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto Regional 56/1996, de 24 de julio, sobre tramitación de los Convenios en el ámbito de la Administración Regional,

Resuelvo:

Ordenar la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la "Adhesión de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia al Convenio entre el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes y TIBOT para la aplicación didáctica de las tecnologías según el modelo del proyecto "Aula del Futuro", que se inserta como Anexo.

Murcia, 29 de abril de 2024.—La Secretaria General, Carmen María Zamora Párraga.

Anexo**Adhesión de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia al convenio entre el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes y TIBOT para la aplicación didáctica de la donación según el modelo del proyecto "Aula del futuro"**

Murcia, a 26 de abril de 2024

D. Víctor Javier Marín Navarro, Consejero de Educación, Formación Profesional y Empleo, en virtud del Decreto del Presidente n.º 40/2023, de 14 de septiembre, en nombre y representación de la administración educativa de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, facultado para la firma de este modelo de anexo de adhesión al convenio en virtud del Acuerdo del Consejo de Gobierno adoptado en su reunión celebrada el día 18/04/24.

Expone:

Primero.- Que con fecha 28 de diciembre de 2023 se firmó el Convenio entre el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes y TIBOT para la aplicación didáctica de las tecnologías según el modelo del Proyecto "Aula del Futuro".

Segundo.- Que el Convenio recoge la posibilidad de adherirse al mismo por parte de aquellas comunidades autónomas interesadas en su desarrollo dentro de su ámbito territorial.

Tercero.- Que es nuestra voluntad la adhesión efectiva al convenio referido en el Expositivo Primero para el desarrollo de todas las actuaciones planteadas en el mismo, aceptando todos los compromisos que en él se establecen.

En prueba de conformidad, firmo digitalmente este anexo de adhesión.—
Por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, el Consejero de Educación, Formación Profesional y Empleo, Víctor Javier Marín Navarro.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Lorca

2349 Anuncio sobre aprobación de catálogo y relación de puestos de trabajo de 2023 del Ayuntamiento de Lorca.

Por acuerdo de Junta de Gobierno Local, de fecha 3 de mayo de 2024, ha sido aprobado el catálogo y la relación de puestos de trabajo del ejercicio 2023 del Ayuntamiento de Lorca, que ha sido publicada en el portal web municipal www.lorca.es y en el del empleado público del Ayuntamiento, donde se podrá consultar por los/as interesados/as. Contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrán interponer los/as interesados/as Recurso potestativo de Reposición ante la Junta de Gobierno Local de la Corporación, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a la presente publicación, según disponen los artículos 123 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y, en su caso, contra la resolución expresa o tácita del mismo podrán interponer en su momento el oportuno recurso contencioso-administrativo. Asimismo, contra los presentes acuerdos podrán interponer recurso contencioso-administrativo directamente, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la publicación, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Murcia que, por turno de reparto, corresponda, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, así como cualquier otro que estimen procedente en Derecho.

ANEXO 2023

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE LORCA

SIGNOS CONVENCIONALES UTILIZADOS EN LA RELACIÓN	
Signo	Descripción
TITULACIÓN ACADÉMICA	
1	CERTIFICADO DE ESCOLARIDAD O EQUIVALENTE
2	GRADUADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA, GRADUADO ESCOLAR, F.P.1 O EQUIVALENTE.
3	BACHILLER, BACHILLER SUPERIOR, F.P.2 O EQUIVALENTE.
4	TÍTULO DE INGENIERO/A TÉCNICO, DIPLOMADO UNIVERSITARIO, GRADO UNIVERSITARIO, ARQUITECTO/A TÉCNICO, F.P.3 O EQUIVALENTE.
5	TÍTULO DE DOCTOR, LICENCIADO, INGENIERO/A, ARQUITECTO/A, GRADO UNIVERSITARIO O EQUIVALENTE.
6	TÍTULO DE TÉCNICO SUPERIOR
CLASIFICACIÓN	
F	FUNCIONARIO
L	LABORAL
PE	PERSONAL EVENTUAL
TIPO DE PUESTO	
S	SINGULARIZADO
N	NO SINGULARIZADO
FORMA DE PROVISIÓN	
C	CONCURSO
CE	CONCURSO ESPECÍFICO
LN	LIBRE NOMBRAMIENTO
LD	LIBRE DESIGNACIÓN
ESCALA	
HN	HABILITACIÓN NACIONAL
AG	ADMINISTRACIÓN GENERAL
AE	ADMINISTRACIÓN ESPECIAL
SUBESCALA	
AD	ADMINISTRATIVA
G	DE GESTIÓN
AUX	AUXILIAR
SU	SUBALTERNA
SEC	SECRETARIA
INT	INTERVENCIÓN-TESORERÍA
T	TÉCNICA
SE	SERVICIOS ESPECIALES



AYUNTAMIENTO DE LORCA											
Nº Orden	Denominación	Nº de Puestos	Clasif.	C.D.	C.E. Anual	T.P.	Forma Provisión	Grupo	Escala	Subescala	Titulación Académica
ALCALDÍA											
1.	JEFE/A DEL GABINETE ALCALDÍA	1	PE	26	28.587,86	S	LN	A1/A2	AG/AE	T/G	5/4
2.	ASESOR/A PARTICIPACIÓN CIUDADANA	1	PE	23	13.271,58	S	LN	A1/A2	AG/AE	T/G	5/4
3.	JEFE/A DE PRENSA GABINETE ALCALDÍA	1	PE	23	13.271,58	S	LN	A1/A2	AE	T	5/4
4.	TÉCNICO MEDIO GABINETE ALCALDÍA	1	PE	21	10.692,22	N	LN	A2/C1	AG/AE	G/AD/T/SE	4/3
5.	TÉCNICO MEDIO DE PROTOCOLO	1	F/PE	21	10.692,22	N	LN	A2	AG/AE	G/T	4
6.	ADMINISTRATIVO/A PROTOCOLO	1	F/PE	17	8.898,96	N	LN	C1	AG	AD	3
7.	JEFE/A EQUIPO PROTOCOLO	1	F	18	15.640,66	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
8.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE APOYO GABINETE ALCALDÍA	1	F	18	11.852,40	N	C	C1C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
9.	AUXILIAR TÉCNICO DE PRENSA GABINETE ALCALDÍA	1	PE	17	8.898,96	N	LN	C1	AE	T	3
10.	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/ADMINISTRATIVO GABINETE ALCALDÍA	3	PE	14/17	8.626,10 8.898,96	N	LN	C2/C1	AE	AUX/AD	2/3
11.	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/ ADMINISTRATIVO GRUPOS MUNICIPALES	10	PE	14/17	8.626,10 8.898,96	N	LN	C2/C1	AE	AUX/AD	2/3
SECRETARÍA GENERAL DEL PLENO											
1.	SECRETARIO/A GENERAL DEL PLENO	1	F	30	61.907,02	S	LD	A1	HN	SEC	5
2.	RESPONSABLE DE UNIDAD SGP	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
3.	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/OPERADOR DE CONSOLA SGP/OGL	1	F/L	14	8.626,10	N		C2	AG/AE	AUX/T	2
OFICINA DE GOBIERNO LOCAL											
1.	DIRECTOR/A DE LA OFICINA DE GOBIERNO LOCAL	1	F	28	29.007,58	S	LD	A1	HN	SEC	5
2.	RESPONSABLE DE UNIDAD OGL	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
3.	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/OPERADOR DE CONSOLA SGP/OGL	1	F/L	14	8.626,10	N		C2	AG/AE	AUX/T	2
ASESORÍA JURÍDICA											
1.	DIRECTOR/A DE LA ASESORÍA JURÍDICA	1	F	28	29.007,58	S	LD	A1			5
2.	LETRADO/A ASESOR/A	2	F	26	22.450,40	N	C	A1	AG/AE	T	5
3.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE ASESORÍA JURÍDICA	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
INTERVENCIÓN											
1.	INTERVENTOR/A GENERAL	1	F	30	61.907,02	S	LD	A1	HN	INT	5
2.	JEFE/A DE SERVICIO	1	F/L	26	22.450,40	N	C	A1	AG/AE	T	5
3.	JEFE/A DE SECCIÓN	1	F	22	18.020,24	N	C	A2/C1	AG/AE	AD/T	4/3
4.	JEFE/A DE SECCION CONTROL GASTO Y COMPRAS	1	F	22	18.020,24	N	C	A2/C1	AG/AE	AD/T/SE/CE	4/3
5.	TECNICO ADMINISTRACIÓN GENERAL	2	F	23	13.271,58	N		A1	AG	T	5
6.	JEFE DE EQUIPO DE CONVENIOS	1	F	18	15.640,66	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/T	3/2
7.	JEFE DE EQUIPO DE SUBVENCIONES	1	F	18	15.640,66	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/T	3/2
8.	JEFE DE EQUIPO DE SUMINISTRO DE INFORMACIÓN A LOS ÓRGANOS DE CONTROL EXTERNO Y TUTELA	1	F	18	15.640,66	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
9.	JEFE DE EQUIPO DE OPERACIONES NO PRESUPUESTARIAS, DEVOLUCIONES, INGRESOS Y RELACIONES CON LA AEAT	1	F	18	15.640,66	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
10.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE CONVENIOS	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
11.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE GESTIÓN ADMVA Y CONTROL ECONÓMICO DE SUBVENCIONES	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
12.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE OPERACIONES NO PRESUPUESTARIAS Y DEVOLUCIÓN DE INGRESOS	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
13.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE CONTROL FINANCIERO	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
14.	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/OPERADOR DE CONSOLA	1	F/L	14	8.626,10	N		C2	AG/AE	AUX/T	2



DIRECCIÓN ECONÓMICA Y PRESUPUESTARIA MUNICIPAL											
1.	DIRECTOR/A	1	F/L	28	29.007,58	S	LD	A1			5
2.	RESPONSABLE DE UNIDAD	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
TESORERÍA											
1.	TESORERO/A	1	F	30	53.038,58	S	LD	A1	HN	INT	5
2.	JEFE/A DE SECCION INGRESOS Y CONTABILIDAD	1	F	22	18.020,24	N	C	A2/C1	AG/AE	G/AD/T/SE	4/3
3.	JEFE/A DE EQUIPO INGRESOS	1	F	18	15.640,66	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/	3/2
4.	JEFE/A DE EQUIPO PAGOS	1	F	18	15.640,66	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/	3/2
ÁREA TRIBUTARIA											
OFICINA TRIBUTARIA DE ATENCIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO/A (OTAIC)											
5.	JEFE/A DE EQUIPO OTAIC	1	F	18	15.640,66	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/SE	3/2
6.	RESPONSABLE UNIDAD OTAIC	2	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/SE	3/2
APOYO TÉCNICO, INFORMÁTICO Y JURÍDICO											
7.	JEFE/A DE SECCION DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	1	F	22	18.020,24	N	C	A2/C1	AE	T	4/3
8.	TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL (TAG)	1	F	23	13.271,58	N		A1	AG	T	5
9.	ARQUITECTO TÉCNICO	1	F/L	21	10.692,22	N		A2	AE	T	4
SERVICIOS											
SERVICIO DE GESTIÓN Y RECAUDACIÓN TRIBUTARIA											
10.	JEFE/A DE SERVICIO DE GESTIÓN Y RECAUDACIÓN TRIBUTARIA	1	F	26	22.450,40	N	C	A1	AG/AE	T	5
11.	COORDINADOR/A ÁREA CATASTRO IBI, IIVTNU (PLUSVALÍA) Y LIQUIDACIONES	1	F	24	18.020,24	N	C	A1/A2	AG/AE	T/G/SE	5/4
12.	JEFE/A DE SECCION DE IBI (IMPUESTO BIENES INMUEBLES)	1	F	22	18.020,24	N	C	A2/C1	AG/AE	G/AD/T/SE	4/3
13.	JEFE/A DE EQUIPO DE IBI (IMPUESTO BIENES INMUEBLES)	1	F	18	15.640,66	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/SE	3/2
14.	RESPONSABLE DE UNIDAD PUNTO INFORMACIÓN CATASTRAL (PIC)	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/SE	3/2
15.	JEFE/A DE SECCION CATASTRAL	1	F	22	18.020,24	N	C	A2/C1	AG/AE	G/AD/T/SE	4/3
16.	JEFE/A DE EQUIPO IIVTNU (PLUSVALÍA)	1	F	18	15.640,66	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/SE	3/2
17.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE GESTIÓN CATASTRAL E IIVTNU (PLUSVALÍA)	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/SE	3/2
18.	JEFE/A DE SECCION IAE (IMPUESTO ACTIVIDADES ECONÓMICAS), IVTM (IMPUESTO VEHÍCULOS TRACCIÓN MECÁNICA), TASAS Y OTROS INGRESOS	1	F	22	18.020,24	N	C	A2/C1	AG/AE	G/AD/T/SE	4/3
19.	RESPONSABLE DE UNIDAD IVTM (IMPUESTO VEHÍCULOS TRACCIÓN MECÁNICA) Y TASAS	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/SE	3/2
20.	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/OPERADOR DE CONSOLA	1	F/L	14	8.626,10	N		C2	AG/AE	AUX/T	2
21.	JEFE/A DE SECCION DE RECAUDACIÓN, FRACCIONAMIENTO APLAZAMIENTO Y BONIFICACIONES	1	F	22	18.020,24	N	C	A2/C1	AG/AE	G/AD/T/SE	4/3
22.	JEFE/A DE EQUIPO DE RECAUDACIÓN, FRACCIONAMIENTO, APLAZAMIENTO Y BONIFICACIONES	1	F	18	15.640,66	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/SE	3/2



23.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE RECAUDACIÓN Y REGISTRO ELECTRÓNICO	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/SE	3/2
24.	JEFE/A DE SECCION DEVOLUCIONES E INGRESOS PUBLICOS. COLABORACIÓN CON ASESORÍA JURÍDICA	1	F	22	18.020,24	N	C	A2/C1	AG/AE	G/AD/T/SE	4/3
25.	JEFE/A DE EQUIPO DEVOLUCIONES E INGRESOS PUBLICOS	1	F	18	15.640,66	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/SE	3/2
SERVICIO DE INSPECCIÓN Y SANCIONES											
26.	JEFE/A DE SERVICIO DE INSPECCIÓN Y SANCIONES	1	F	26	22.450,40	N	C	A1	AG/AE	T	5
27.	JEFE/A DE SECCIÓN SANCIONES NO TRIBUTARIAS	1	F	24	18.020,24	N	C	A1	AG/AE	T	5
28.	JEFE/A DE EQUIPO SANCIONES NO TRIBUTARIAS	1	F	18	15.640,66	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/SE	3/2
29.	RESPONSABLE DE UNIDAD SEGURIDAD CIUDADANA, ORDENANZAS Y REGLAMENTOS	1	F/L	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/SE	3/2
30.	RESPONSABLE DE UNIDAD MULTAS DE TRÁFICO	1	F/L	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/SE	3/2
31.	JEFE/A DE EQUIPO INSPECCIÓN ICIO (IMPUESTO CONSTRUCCIONES, INSTALACIONES Y OBRAS), TASAS POR LICENCIAS DE OBRAS Y ACTIVIDAD . INSPECTOR/A ACTUARIO/A,	1	F	18	15.640,66	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/SE	3/2
32.	JEFE/A DE EQUIPO DE INSPECCION TRIBUTARIA. INSPECTOR/A ACTUARIO/A,	1	F	18	15.640,66	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/SE	3/2
33.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE INSPECCIÓN TRIBUTARIA. INSPECTOR/A ACTUARIO/A	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/SE	3/2
SERVICIOS DE CONTRATACIÓN Y PATRIMONIO											
1.	JEFE/A DE SERVICIO DE CONTRATACIÓN	1	F	26	22.450,40	N	C	A1	AG	T	5
2.	JEFE/A DE SERVICIO DE PATRIMONIO	1	F	26	22.450,40	N	C	A1	AG	T	5
3.	JEFE/A DE SERVICIO DE OFICINA TÉCNICA	1	F	26	22.450,40	N	C	A1	AE	T	5
4.	JEFE/A DE SECCIÓN DE OFICINA TÉCNICA	1	F	24	18.020,24	N	C	A1	AE	T	5
5.	INGENIERO/A DE CAMINOS, CANALES Y PUERTOS OFICINA TÉCNICA	1	F/L	23	13.271,58	N		A1	AE	T	5
6.	INGENIERO/A INDUSTRIAL OFICINA TÉCNICA	1	F/L	23	13.271,58	N		A1	AE	T	5
7.	ARQUITECTO/A TÉCNICO OFICINA TÉCNICA	1	F/L	21	10.692,22	N		A2	AE	T	4
8.	JEFE/A DE SECCIÓN DE PATRIMONIO Y GESTIÓN CONTRACTUAL	1	F/L	22	18.020,24	N	C	A2/C1	AG/AE	AD/T/SE	4/3
9.	JEFE/A DE SECCIÓN DE TRAMITACIÓN CONTRACTUAL	1	F	24	18.020,24	N	C	A1	AG/AE	T	5
10.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO CONTRACTUAL	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
11.	TECNICO DE GESTION CONTRATACION	1	F	21	10.692,22	N		A2	AG/AE	G/SE	4
12.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE CONTRATACION	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
13.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE PATRIMONIO MUNICIPAL	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
14.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL Y AUTORIZACIONES DEMANIALES	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
15.	ADMINISTRATIVO/A	1	F/L	17	8.898,96	N		C1	AG	AD	3
16.	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/OPERADOR DE CONSOLA	1	F/L	14	8.626,10	N		C2	AG/AE	AUX/T	2
ÁREA DE URBANISMO Y MEDIO AMBIENTE											
1.	COORDINADOR/A GENERAL	1	F/L	30	53.038,58	S	LD	A1			5
2.	DIRECTOR/A DE SERVICIOS DE URBANISMO	1	F	30	53.038,58	S	C	A1	AE	T	5
3.	SUBDIRECTOR/A DE SERVICIOS DE URBANISMO	1	F	28	29.007,58	S	C	A1	AG/AE	T	5
4.	JEFE/A DE EQUIPO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	1	F	18	15.640,66	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
5.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE SECRETARÍA	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2



6.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
7.	AUXILIAR ADMVVO/OPERADOR CONSOLA GERENCIA/DIRECCION SERVICIOS	1	F/L	14	8.626,10	N		C2	AG/AE	AUX/T	2
8.	COORDINADOR/A OFICINA PROMOCIÓN Y APOYO A LA ACTIVIDAD ECONÓMICA	1	F	22	18.020,24	N	C	A2/C1	AG/AE	T/SE	4/3
9.	JEFE DE SECCIÓN/A OFICINA PROMOCIÓN Y APOYO A LA ACTIVIDAD ECONÓMICA	1	F	22	18.020,24	N	C	A2/C1	AE	T/SE	4/3
10.	INGENIERO INDUSTRIAL OFICINA PROMOCIÓN Y APOYO A LA ACTIVIDAD ECONÓMICA	1	F	23	13.271,58	N		A1	AE	T	5
11.	ASESOR/A JURÍDICO ADMVO	1	F	23	13.271,58	N		A1	AE	T	5
12.	ARQUITECTO/A TÉCNICO	1	F	21	10.692,22	N		A2	AE	T	4
13.	JEFE/A DE EQUIPO INSPECCIÓN OFICINA PROMOCIÓN Y APOYO A LA ACTIVIDAD ECONÓMICA	1	F	18	15.640,66	N	C	C1/C2	AE	TAUX/SE	3/2
14.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE APERTURAS	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
15.	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/OPERADOR DE CONSOLA OFICINA	1	F/L	14	8.626,10	N		C2	AG/AE	AUX/T	2
SERVICIO DE PLANEAMIENTO Y GESTIÓN URBANÍSTICA											
1.	JEFE/A DE SERVICIO	1	F	26	22.450,40	N	C	A1	AE	T	5
2.	JEFE/A DE SECCIÓN DE PLANEAMIENTO Y GESTION URBANÍSTICA	1	F	22	18.020,24	N	C	A2	AE	T	4
3.	ARQUITECTO TÉCNICO	1	F	21	10.692,22	N		A2	AE	T	4
4.	RESPONSABLE DE UNIDAD CARTOGRAFIA Y DELINEACION PROYECTOS	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AE	T/SE	3/2
5.	DELINEANTE	1	F/L	17	8.898,96	N		C1	AE	T	3
6.	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/OPERADOR DE CONSOLA	2	F/L	14	8.626,10	N		C2	AG/AE	AUX/T	2
7.	JEFE/A DE SECCIÓN JURÍDICA PLANEAMIENTO Y GESTIÓN	1	F	24	18.020,24	N	C	A1	AG/AE	T	5
8.	JEFE/A DE SECCION DE GESTION Y CONTROL URBANISTICO	1	F	22	18.020,24	N	C	A2/C1	AE	T/SE	4/3
9.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE CONTROL ADMINISTRATIVO	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/SE	3/2
SERVICIO DE INTERVENCIÓN URBANÍSTICA											
1.	JEFE/A DE SERVICIO	1	F	26	22.450,40	N	C	A1	AG/AE	T	5
2.	COORDINADOR/A	1	F	24	18.020,24	N	C	A1/A2	AE	T	5/4
3.	JEFE/A DE SECCIÓN DE DISCIPLINA URBANÍSTICA	1	F	24	18.020,24	N	C	A1/A2	AE	T	4/5
4.	JEFE/A DE EQUIPO INSPECCIÓN	1	F	18	15.640,66	N	C	C1/C2	AE	SE/T	3/2
5.	RESPONSABLE DE UNIDAD INSPECCIÓN	2	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AE	SE/T	3
6.	AUXILIAR DE INSPECCIÓN	2	F	14	8.626,10	N		C2	AE	SE	2
7.	JEFE/A DE SECCIÓN DE CONSERVACIÓN DE EDIFICACIÓN	1	F	24	18.020,24	N		A1	AE	T	4
8.	ARQUITECTO/A	1	F/L	23	13.271,58	N		A1	AE	T	5
9.	ARQUITECTO/A TÉCNICO	1	F/L	21	10.692,22	N		A2	AE	T	4
10.	JEFE/A DE EQUIPO DE CONSERVACIÓN DE EDIFICACIÓN	1	F	18	15.640,66	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/SE	3/2
11.	JEFE/A DE SECCION ADMINISTRATIVA, INFRACCIONES, SANCIONES URBANISTICAS Y MEDIO AMBIENTE	1	F	22	18.020,24	N	C	A2/C1	AE	T/SE	4/3
12.	RESPONSABLE DE UNIDAD ADMINISTRATIVA, INFRACCIONES, SANCIONES URBANÍSTICAS Y MEDIO AMBIENTE	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
13.	TECNICO ADMINISTRACION GENERAL JURÍDICO-ADMVVO	1	F	23	13.271,58	N		A1	AG	T	5
14.	RESPONSABLE DE UNIDAD ADMINISTRATIVA CONSERVACIÓN DE EDIFICACIÓN	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/SE	3/2
15.	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/OPERADOR DE CONSOLA	2	F/L	14	8.626,10	N		C2	AG/AE	AUX/T	2



SERVICIO CENTRAL DE URBANISMO											
1.	JEFE/A DE SERVICIO	1	F	26	22.450,40	N	C	A1	AG	T	5
2.	RESPONSABLE DE UNIDAD (CENTRAL Y SERVICIOS GENERALES)	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
3.	RESPONSABLE DE UNIDAD INFORMACIÓN URBANÍSTICA Y TRAMITACIONES	1	F	18	11.852,40	N	C	C1	AE	T	3
4.	AUXILIAR ADMVO/OPERADOR CONSOLA OFICINA INFORMACIÓN URBANÍSTICA	1	F/L	14	8.626,10	N		C2	AG/AE	AUX/T	2
5.	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/OPERADOR DE CONSOLA	1	F/L	14	8.626,10	N		C2	AG/AE	AUX/T	2
SERVICIOS TÉCNICOS, OBRAS, URBANIZACIÓN Y MEDIO AMBIENTE											
1.	JEFE/A DE SERVICIO	1	F	26	22.450,40	N	C	A1	AE	T	5
2.	COORDINADOR/A	1	F	24	18.020,24	N	C	A1/A2	AE	T	5/4
3.	JEFE/A DE EQUIPO DE GESTION ADMINISTRATIVA	1	F	18	15.640,66	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
4.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE GESTION ADMINISTRATIVA	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
5.	JEFE/A DE SECCION DE DESARROLLO SOSTENIBLE	1	F	24	18.020,24	N	C	A1/A2	AE	T	5/4
6.	JEFE/A DE SECCION MEDIO AMBIENTE	1	F	24	18.020,24	N	C	A1	AE	T	5
7.	JEFE/A DE SECCIÓN PLANIFICACIÓN URBANA, MOVILIDAD Y ACCESIBILIDAD	1	F	22	18.020,24	N	C	A2	AE	T	4
8.	TÉCNICO MEDIOAMBIENTAL	1	F	23	13.271,58	N		A1	AE	T	5
9.	AGENTE DESARROLLO LOCAL	1	F/L	21	10.692,22	N		A2	AE	T/SE	4
10.	RESPONSABLE DE UNIDAD MANTENIMIENTO PARQUE VEHÍCULOS	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AE	SE/CE	3/2
11.	AUXILIAR ADMVO/OPERADOR CONSOLA	1	F/L	14	8.626,10	N		C2	AG/AE	AUX/T	2
12.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE CONTROL CONSUMO ENERGIA	2	F/L	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AE	SE	3/2
13.	ENCARGADO/A DE INSTALACIONES ELECTRICAS Y ALUMBRADO PÚBLICO	1	F/L	17	12.392,24	N	C	C1/C2	AE	SE	3/2
14.	JEFE/A DE BRIGADA DE INSTALACIONES ELÉCTRICAS Y ALUMBRADO PÚBLICO (ZANJAS Y DESVIOS DE LINEAS)	1	F/L	15	9.221,38	N	C	C1/C2	AE	SE	3/2
15.	JEFE/A DE BRIGADA DE INSTALACIONES ELÉCTRICAS Y ALUMBRADO PÚBLICO (MONTAJES DE FIESTAS)	1	F/L	15	9.221,38	N	C	C1/C2	AE	SE	3/2
16.	JEFE/A DE BRIGADA DE INSTALACIONES ELÉCTRICAS Y ALUMBRADO PÚBLICO (EDIFICIOS PÚBLICOS Y SEMAFOROS)	1	F/L	15	9.221,38	N	C	C1/C2	AE	SE	3/2
17.	JEFE/A DE BRIGADA DE INSTALACIONES ELÉCTRICAS Y ALUMBRADO PÚBLICO (REPOSICIÓN ALUMBRADO PÚBLICO)	1	F/L	15	9.221,38	N	C	C1/C2	AE	SE	3/2
18.	JEFE/A DE BRIGADA DE INSTALACIONES ELÉCTRICAS Y ALUMBRADO PÚBLICO (MANTENIM. CUADROS Y AVERIAS)	1	F/L	15	9.221,38	N	C	C1/C2	AE	SE	3/2
19.	TÉCNICO ESPECIALISTA ELECTRICIDAD	3	F/L	17	8.898,96	N		C1	AE	SE	3
20.	ELECTRICISTA	9	F/L	14	8.626,10	N		C2	AE	SE	2
21.	ARQUITECTO/A TÉCNICO	1	F/L	21	10.692,22	N		A2	AE	T	4
SERVICIO DE ACTIVIDADES Y OBRAS											
1.	JEFE/A DE SERVICIO	1	F	26	22.450,40	N	C	A1	AE	T	5
2.	JEFE/A DE SECCIÓN LICENCIAS DE ACTIVIDAD, MEDIO AMBIENTE Y ALUMBRADO PÚBLICO	1	F	24	18.020,24	N	C	A1/A2	AE	T	4
3.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE MEDIO AMBIENTE	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
4.	RESPONSABLE DE UNIDAD ADMVA. DE ACTIVIDADES	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
5.	AUXILIAR INSPECCIÓN ACTIVIDADES	1	F	14	8.626,10	N		C2	AE	SE	2
6.	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/OPERADOR DE CONSOLA	1	F/L	14	8.626,10	N		C2	AG/AE	AUX/T	2
7.	JEFE/A DE SECCIÓN DE DECLARACIONES RESPONSABLES EN MATERIA DE URBANISMO	1	F	22	18.020,24	N	C	A2	AE	T	4
8.	ARQUITECTO/A	1	F/L	23	13.271,58	N		A1	AE	T	5
9.	ARQUITECTO/A TÉCNICO	1	F/L	21	10.692,22	N		A2	AE	T	5
10.	DELINEANTE	1	F/L	17	8.898,96	N		C1	AE	T	3
11.	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/OPERADOR DE CONSOLA	1	F/L	14	8.626,10	N		C2	AG/AE	AUX/T	2
12.	JEFE/A DE SECCIÓN DE ACTIVIDADES Y OBRAS	1	F	24	18.020,24	N	C	A1	AG	T	5



13.	JEFE/A DE EQUIPO DE LICENCIAS DE ACTIVIDAD	1	F	18	15.640,66	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/SE	3/2
14.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE OBRAS	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/SE	3/2
15.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE GESTIÓN Y CONTROL ADMVO. DE OBRAS	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/SE	3/2
SERVICIO DE CULTURA Y FESTEJOS											
1.	COORDINADOR/A-JEFE/A DE SERVICIO	1	F/L	26	22.450,40	N	C	A1	AE	SE	5
2.	JEFE/A SECCIÓN CULTURA Y JUVENTUD	1	F	22	18.020,24	N	C	A2/C1	AE	T/SE	4/3
3.	DIRECTOR/A DE ARTES ESCÉNICAS Y MUSICALES	1	F/L	24	15.967,98	S	C	A1/A2	AE	T/SE	5/4
4.	RESPONSABLE DE UNIDAD GESTIÓN TAQUILLA TEATRO	1	F/L	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/SE	3/2
5.	ENCARGADO/A MANTENIMIENTO SERVICIOS VARIOS	1	F/L	14	8.626,10	N		C2/AP	AG/AE	SU/SE	2/1
6.	PORTERO/A	1	F/L	12	8.105,86	N		C2/AP	AG	SU	2/1
7.	ACOMODADOR/A	1	F/L	12	8.105,86	N		C2/AP	AG	SU	2/1
8.	COORDINADOR/A DE ÁREA DE LA UNIVERSIDAD POPULAR	1	F	22	14.098,00	N	C	A2/C1	AE	T/SE	4/3
9.	DIRECTOR/A DEL MUSEO ARQUEOLÓGICO	1	F/L	24	15.897,28	S	C	A1	AE	T/SE	5
10.	COORDINADOR/A DE ÁREA DEL MUSEO ARQUEOLÓGICO	1	F	22	14.098,00	N	C	A2/C1	AE	T/SE	4/3
11.	AUXILIAR DE MUSEO	1	F/L	17	8.898,96	N		C1	AE	T	3
12.	COORDINADOR/A DE ÁREA DE CULTURA	1	F	22	14.098,00	N	C	A2/C1	AE	T/SE	4/3
13.	COORDINADOR/A DE ÁREA MUSICAL	1	F	22	14.098,00	N	C	A2/C1	AE	SE	4/3
14.	TÉCNICO AUXILIAR GESTIÓN CULTURAL	1	F/L	17	8.898,96	N		C1	AE	SE	3
15.	AUXILIAR CULTURAL	1	F/L	14	8.626,10	N		C2	AE	SE	2
16.	COORDINADOR/A DE FESTEJOS	1	F/L	18	11.852,40	N	C	C1	AE	SE	3
17.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE ESPECTACULOS Y OTRAS ACTIVIDADES CULTURALES	1	F/L	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/SE	3/2
18.	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/OPERADOR DE CONSOLA	2	F/L	14	8.626,10	N		C2	AG/AE	AUX/T	2
SERVICIO DE LA MUJER E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES											
1	JEFE/A DE SERVICIO	1	F	26	22.450,40	N	C	A1	AG/AE	T	5
2	JEFE/A DE SECCIÓN	1	F/L	22	18.020,24	N	C	A2	AE	T	4
3	ABOGADO/A	1	F/L	23	13.271,58	N		A1	AE	T	5
4	PSICOLOGO/A	2	F/L	23	13.271,58	N		A1	AE	T	5
5	TRABAJADOR/A SOCIAL	3	F/L	21	10.692,22	N		A2	AE	T	4
6	TÉCNICO MEDIO	1	F/L	21	10.692,22	N		A2	AE	T	4
7	AGENTE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES	1	F/L	21	10.692,22	N		A2	AE	SE	4
8	RESPONSABLE UNIDAD DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
9	AUXILIAR EDUCATIVO CASA ACOGIDA (T. PARCIAL)	2	F/L	17	8.898,96	N		C1	AE	SE	3
SERVICIOS SOCIALES											
1.	JEFE/A DE SERVICIO BIENESTAR SOCIAL, FAMILIA Y SER.SOC.	1	F	26	22.450,40	N	C	A1	AE	T	5
2.	JEFE/A SECCIÓN TRABAJO SOCIAL, INFORMACIÓN SISTEMA ATENCIÓN PRIMARIA E INSERCIÓN SOCIAL	1	F	22	18.020,24	N	C	A2	AE	T	4
3.	JEFE/A SECCIÓN FAMILIA E INFANCIA	1	F	22	18.020,24	N	C	A2	AE	T	4
4.	JEFE/A SECCIÓN ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA, AYUDA A DOMICILIO Y PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL	1	F	22	18.020,24	N	C	A2	AE	T	4
5.	JEFE/A SECCIÓN DE PROMOCIÓN DE COLECTIVOS, INICIATIVA SOCIAL Y VOLUNTARIADO	1	F	22	18.020,24	N	C	A2	AE	T	4
6.	JEFE/A SECCIÓN DE ATENCIÓN SOCIAL DE COLECTIVOS EXCLUIDOS, URGENCIAS SOCIALES Y VIVIENDA	1	F	22	18.020,24	N	C	A2	AE	T	4
7.	JEFE/A SECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL MENOR, ABSENTISMO ESCOLAR Y PLAN DE DISCAPACIDAD	1	F	22	18.020,24	N	C	A2	AE	T	4
8.	COORDINADOR/A AREA PRESTACIONES SOCIALES, PLANIFICACIÓN, CITA PREVIA E INFORMACIÓN DEL SISTEMA	1	F	22	14.098,00	N	C	A2	AE	T	4



9.	COORDINADOR/A AREA INTERVENCIÓN CON COLECTIVOS VULNERABLES, GESTIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ATENCIÓN PRIMARIA	1	F	22	14.098,00	N	C	A2	AE	T	4
10.	COORDINADOR/A AREA FAMILIA E INTERVENCIÓN CON MENORES	1	F	22	14.098,00	N	C	A2	AE	T	4
11.	COORDINADOR/A AREA, SERVICIOS DE .ATENCIÓN EN DOMICILIO A PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL Y DEPENDENCIA	1	F	22	14.098,00	N	C	A2	AE	T	4
12.	PSICOLOGO/A-PSICOPEDAGO/A	1	F/L	23	13.271,58	N		A1	AE	T	5
13.	TRABAJADOR/A SOCIAL (UNIDADES DE TRABAJO SOCIAL)	8	F/L	21	13.278,86	N	C	A2	AE	T	4
14.	TRABAJADOR/A SOCIAL	6	F/L	21	10.692,22	N		A2	AE	T	4
15.	TÉCNICO MEDIO SERVICIOS SOCIALES (INCLUSIÓN SOCIAL)	3	F/L	21	10.692,22	N		A2	AE	T	4
16.	EDUCADOR/A SOCIAL	1	F/L	21	10.692,22			A2			
17.	RESPONSABLE DE UNIDAD ACTIVIDADES SOCIOEUCATIVAS CON MAYORES	1	F/L	18	11.852,40	N	C	C1	AE	SE	3
18.	AUXILIAR EDUCATIVO	1	F/L	17	8.898,96	N		C1	AE	SE	3
19.	AYUDANTE AYUDA A DOMICILIO	1	F/L	14	8.626,10	N		C2	AE	SE	2
20.	JEFE/A DE EQUIPO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	1	F	18	15.640,66	N	C	C1	AG	AD	3
21.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
22.	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/OPERADOR DE CONSOLA	2	F/L	14	8.626,10	N		C2	AG/AE	AUX/TA	2
23.	RECEPCIONISTA (ATENCIÓN AL PÚBLICO)	2	F/L	12	9.611,00	N	C	C2/AP	AG	AUX/SU	2/1
24.	DIRECTOR/A DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL Y ATENCIÓN TEMPRANA (CDIAT)	1	F/L	24	15.897,28	N	C	A1/A2	AE	T	5/4
25.	COORDINADOR/A ÁREA EQUIPO INTERDISCIPLINAR Y TERAPIAS	1	F/L	22	14.098,00	N	C	A2	AE	T/SE	4
26.	COORDINADOR/A ÁREA PREVENCIÓN, ABORDAJE INTERINSTITUCIONAL Y TRABAJO EN RED	1	F/L	22	14.098,00	N	C	A2	AE	T/SE	4
27.	FISIOTERAPEUTA (CDIAT)	2	F/L	21	10.692,22	N		A2	AE	T	4
28.	ESPECIALISTA EN PERTURBACIONES AUDICIÓN Y LENGUAJE (CDIAT)	2	F/L	21	10.692,22	N		A2	AE	T	4
29.	LOGOPEDA (CDIAT)	2	F/L	21	10.692,22	N		A2	AE	T	4
30.	TRABAJADOR/A SOCIAL (CDIAT)	1	F/L	21	10.692,22	N		A2	AE	T	4
31.	ESTIMULADOR/A (CDIAT)	2	F/L	21	10.692,22	N		A2	AE	T	4
32.	PSICOLOGO/A-PSICOPEDAGO/A (CDIAT)	1	F/L	23	13.271,58	N		A1	AE	T	5
33.	ENCARGADO/A DEL HOGAR FUNCIONAL	1	F/L	22	11.974,20	N	C	A2	AE	T	4
34.	EDUCADOR/A DEL HOGAR FUNCIONAL	1	F/L	17	8.898,96	N		C1	AE	SE	3
35.	AUXILIAR DEL HOGAR FUNCIONAL	1	F/L	14	9.808,54	N		C2	AE	SE	2
PROMOCIÓN DEL DEPORTE Y SALUD											
1.	JEFE/A DE SERVICIO	1	F	26	22.450,40	N	C	A1	AE	T/SE	5
2.	COORDINADOR/A DE AREA DE INSTALACIONES DEPORTIVAS	2	F	22	14.098,00	N	C	A1/A2	AE	T	5/4
3.	TÉCNICO MEDIO DE DEPORTES	1	F/L	21	10.692,22	N		A2	AE	T	4
4.	COORDINADOR/A TÉCNICO DE INSTALACIONES DEPORTIVAS	1	F/L	18	11.852,40	N	C	A2/C1	AE	SE	4/3
5.	ENCARGADO/A DE MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES DEPORTIVAS	2	F/L	17	12.392,24	N	C	C1/C2	AE	SE	3/2
6.	JEFE/A DE BRIGADA DE MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES DEPORTIVAS	1	F/L	15	9.221,38	N	C	C1/C2	AE	SE	3/2
7.	AUXILIAR MANTENIMIENTO	2	F/L	14	9.170,00	N	C	C2/AP	AE	SE	2/1
8.	OFICIAL	1	F/L	14	8.626,10	N		C2	AE	SE	2
9.	SOCORRISTA-VIGILANTE	2	F/L	14	8.626,10	N		C2	AE	SE	2
10.	MONITOR/A DEPORTIVO VIGILANTE DE INSTALACIONES	1	F/L	14	8.626,10	N		C2	AE	SE	2
11.	BARREFONDOS	1	F/L	12	8.105,86	N		AP	AE	SE	1
12.	CONSERJE, VIGILANTE A) Jornada Continuada B) Jornada Partida	5	F/L	12	A) 8.105,86 B) 9.004,38	N		AP	AG/AE	SU/SE	1
13.	COORDINADOR/A DE AREA DE PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DEPORTIVAS	2	F	22	14.098,00	N	C	A1/A2	AE	T	5/4



14.	COORDINADOR/A TÉCNICO DE PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DEPORTIVAS	1	F/L	18	11.852,40	N	C	A2/C1	AE	SE	4/3
15.	RESPONSABLE UNIDAD ACTIVIDADES E INSTALACIONES DEPORTIVAS	1	F/L	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AE	SE	3/2
16.	COORDINADOR/A DEPORTIVO	1	F/L	17	8.898,96	N		A2/C1	AE	SE	4/3
17.	AUXILIAR DEPORTIVO	1	F/L	14	8.626,10	N		C2	AE	SE	2
JUVENTUD											
1.	COORDINADOR/A DEL AREA DE JUVENTUD	2	F	22	14.098,00	N	C	A2/C1	AG/AE	AD/T/SE	4/3
2.	TÉCNICO MEDIO EMPLEO	1	F/L	21	10.692,22	N		A2	AE	T	4
3.	ORIENTADOR/A LABORAL	1	F/L	21	10.692,22	N		A2	AE	T	4
4.	JEFE/A DE EQUIPO DE CENTRO JUVENIL UNIVERSITARIO M13	1	F/L	18	15.640,66	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/SE	3/2
5.	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/OPERADOR CONSOLA	1	F/L	14	8.626,10	N		C2	AG/AE	AUX/T	2
6.	RESPONSABLE UNIDAD INFORMACIÓN JUVENIL	1	F/L	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/SE	3/2
7.	AUXILIAR DE ACTIVIDADES JUVENILES	1	F/L	14	8.626,10	N		C2	AG/AE	AUX/SE	2
8.	AUXILIAR DE PROGRAMAS JUVENILES	1	F/L	14	8.626,10	N		C2	AG/AE	AUX/SE	2
9.	RESPONSABLE UNIDAD GESTIÓN SALAS ESTUDIO MUNICIPALES	1	F/L	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/SE	3/2
10.	INFORMADOR/A JUVENIL	3	F/L	17	8.898,96	N		C1	AG/AE	AD/SE	3
ÁREA DE PERSONAL Y REGIMEN INTERIOR											
1.	DIRECTOR/A AREA	1	F	28	29.007,58	S	LD	A1	AG/AE	T	5
2.	JEFE/A DE SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RELACIONES LABORALES	1	F	26	22.450,40	N	C	A1	AG	T	5
3.	JEFE/A DE SECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL, NOMINAS Y SEGURIDAD SOCIAL	1	F	24	18.020,24	N	C	A1	AG/AE	T	5
4.	JEFE/A DE SECCIÓN DE GESTIÓN DE CONTRATACIONES, SEGURIDAD SOCIAL Y NÓMINAS	1	F	22	18.020,24	N	C	A2/C1	AG/AE	G/AD/T	4/3
5.	JEFE/A DE SECCIÓN DE SELECCIÓN, FORMACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	1	F	22	18.020,24	N	C	A2/C1	AG/AE	G/AD/T	4/3
6.	JEFE/A DE EQUIPO DE SELECCIÓN, FORMACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	1	F	18	15.640,66	N	C	C1	AG	AD	3
7.	JEFE/A DE EQUIPO DE NOMINAS Y RÉGIMEN INTERIOR	1	F	18	15.640,66	N	C	C1	AG	AD	3
8.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE SELECCIÓN, FORMACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
9.	TÉCNICO DE GESTIÓN DE PERSONAL	1	F	21	10.692,22	N		A2	AG	G	3
10.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE NOMINAS Y REGIMEN INTERIOR	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
11.	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/OPERADOR DE CONSOLA	1	F/L	14	8.626,10	N		C2	AG/AE	AUX/T	2
12.	RESPONSABLE UNIDAD NOTIFICACIONES	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/SE	3/2
13.	INFORMADOR/A-NOTIFICADOR/A	1	F/L	14	8.626,10	N		C2	AG/AE	AUX/SE	2
14.	NOTIFICADOR/A	5	F/L	12	8.105,86	N		AP	AG/AE	SU/SE	1
15.	CONSERJE, ORDENANZA Y PERSONAL SUBALTERNO CASA CONSISTORIAL A) Jornada Continuada B) Jornada Partida	3	F/L	12	A) 8.105,86 B) 9.004,38	N		AP	AG	SU	1
16.	JEFE/A DE SECCIÓN DE MANTENIMIENTO Y JARDINERÍA	1	F/L	22	18.020,24	N	C	A2	AE	T	4
17.	ENCARGADO/A DE JARDINES CASCO URBANO Y COLEGIOS P.	1	F/L	17	12.392,24	N	C	C1/C2	AE	SE	3/2
18.	ENCARGADO/A DE VIVEROS MPALES Y JARDINES PEDANÍAS	1	F/L	17	12.392,24	N	C	C1/C2	AE	SE	3/2
19.	JARDINERO/A	1	F/L	14	8.626,10	N		C2	AE	SE	2
20.	JEFE/A BRIGADA MANTENIMIENTO PARQUES INFANTILES BIOSALUDABLES Y MOBILIARIO URBANO	1	F/L	15	9.221,38	N	C	C2	AE	SE	2
21.	LIMPIADOR/A	1	F/L	12	8.105,86	N		AP	AE	SE	1
22.	CONSERJE-OFICIAL/A DE MANTENIMIENTO	25	F/L	14	8.626,10	N		C2	AE	SE	2



23.	CONSERJE, ORDENANZA Y PERSONAL SUBALTERNO A) Jornada Continuada. B) Jornada Partida.	58	F/L	12	A) 8.105,86 B) 9.004,38	N		AP	AG	SU	1
SERVICIO DE ACTAS, REGISTRO Y ASUNTOS GENERALES											
1.	JEFE/A DE SERVICIO	1	F	26	22.450,40	N	C	A1	AG/HN	T/SEC	5
2.	JEFE/A DE SECCIÓN DE ACTAS, RESOLUCIONES Y ACUERDOS	1	F	22	18.020,24	N	C	A2/C1	AG/AE	G/AD/T	4/3
3.	JEFE/A DE SECCIÓN DE COORDINACIÓN Y SERVICIOS GENERALES	1	F	22	18.020,24	N	C	A2/C1	AG/AE	G/AD/T	4/3
4.	JEFE/A DE EQUIPO DE ACTAS, RESOLUCIONES Y ACUERDOS	1	F	18	15.640,66	N	C	C1	AG	AD	3
5.	JEFE/A DE EQUIPO DE COORDINACIÓN Y SERVICIOS GENERALES	1	F	18	15.640,66	N	C	C1	AG	AD	3
6.	JEFE/A DE EQUIPO DE OFICINA DE ASISTENCIA EN MATERIA DE REGISTRO (OAMR)	1	F	18	15.640,66	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
7.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE ACTAS, RESOLUCIONES Y ACUERDOS	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
8.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE COORDINACIÓN Y SERVICIOS GENERALES	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
9.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE OFICINA DE ASISTENCIA EN MATERIA DE REGISTRO (OAMR)	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
10.	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/OPERADOR DE CONSOLA (OAMR)	3	F/L	14	8.626,10	N		C2	AG/AE	AUX/T	2
11.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE CENTRALITA	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AE	SE	3/2
SERVICIO DE ESTADÍSTICA, RELACIONES CON OTRAS ADMINISTRACIONES Y PROMOCIÓN TURÍSTICA											
1.	JEFE/A DE SERVICIO	1	F	26	22.450,40	N	C	A1	AG/AE	T	5
2.	COORDINADOR/A DE ÁREA DE TURISMO	1	F	22	14.098,00	N	C	A2/C1	AG/AE	G/T/AD/SE	4/3
3.	JEFE/A EQUIPO DE TURISMO	1	F	18	15.640,66	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
4.	AUXILIAR DE TURISMO	2	F	14	8.626,10	N		C2	AG/AE	AUX/T	2
5.	JEFE/A EQUIPO DE ESTADÍSTICA Y DE COORDINACIÓN CON EL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y PROCESOS ELECTORALES	1	F	18	15.640,66	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
6.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE ESTADÍSTICA	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
7.	RESPONSABLE DE UNIDAD GESTIÓN Y CONTROL PADRONAL	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
8.	RESPONSABLE DE UNIDAD TÉCNICA DE ESTADÍSTICA	1	F	18	11.852,40	N	C	C1	AE	T	3
9.	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/OPERADOR DE CONSOLA	4	F/L	14	8.626,10	N		C2	AG/AE	AUX/T	2
ÁREA DE DESARROLLO LOCAL											
1.	DIRECTOR/A ÁREA	1	F	28	29.007,58	S	LD	A1	AG/AE	T	5
2.	JEFE/A DE SERVICIO DE DESARROLLO LOCAL	1	F	26	22.450,40	N	C	A1	AG/AE	T/SE	5
3.	JEFE/A DE SERVICIO DE PROGRAMAS	1	F	26	22.450,40	N	C	A1	AG/AE	T/SE	5
4.	JEFE/A DE SECCIÓN DE PROGRAMAS DE DESARROLLO LOCAL	1	F	22	18.020,24	N	C	A2/C1	AG/AE	G/T/AD/SE	4/3
5.	JEFE/A DE SECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN	1	F/L	22	18.020,24	N	C	A2/C1	AG/AE	G/T/AD/SE	4/3
6.	JEFE/A DE SECCIÓN FORMACIÓN	1	F	22	18.020,24	N	C	A2/C1	AG/AE	G/T/AD/SE	4/3
7.	TÉCNICO MEDIO DESARROLLO LOCAL	2	F/L	21	10.692,22	N		A2	AE	T	4
8.	AGENTE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL	3	F/L	21	10.692,22	N		A2	AE	T/SE	4
9.	JEFE/A DE SECCIÓN ÁREA TCA DESARROLLO LOCAL	1	F/L	22	18.020,24	N	C	A2	AE	T	4
10.	JEFE/A DE SECCIÓN ÁREA TCA PROGRAMAS	1	F/L	22	18.020,24	N	C	A2	AE	T	4
11.	JEFE/A DE SECCIÓN ÁREA TCA OBRAS Y VÍAS PÚBLICAS	1	F/L	22	18.020,24	N	C	A2	AE	T	4
12.	JEFE/A EQUIPO DE ADMINISTRACIÓN	1	F	18	15.640,66	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
13.	JEFE/A EQUIPO DE CONTRATACIÓN LABORAL	1	F	18	15.640,66	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
14.	RESPONSABLE DE UNIDAD ADMINISTRATIVA	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
15.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE CONTRATACIÓN LABORAL	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
16.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE MANTENIMIENTO INFORMÁTICO	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AE	AUX/T/SE	3/2
17.	ENCARGADO/A DEL TALLER MUNICIPAL	1	F/L	17	12.392,24	N	C	C1/C2	AE	SE	2
18.	MONITOR/A OFICIAL ELECTRICISTA	1	F/L	17	8.898,96	N		C1	AE	SE	3



19.	MONITOR OFICIAL TALLA ELEMENTOS MADERA Y POLICROMÍA	1	F/L	17	8.898,96	N		C1	AE	SE	3
20.	OFICIAL/A-MONITOR/A DE CARPINTERÍA	1	F/L	14	8.626,10	N		C2	AE	SE	2
21.	OFICIAL/A DE CERRAJERÍA	2	F/L	14	8.626,10	N		C2	AE	SE	2
22.	OFICIAL/A DE ALBAÑILERÍA	3	F/L	14	8.626,10	N		C2	AE	SE	2
23.	ADMINISTRATIVO/A	1	F	18	8.898,96	N	C	C1	AG	AD	3
24.	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/OPERADOR DE CONSOLA	2	F/L	14	8.626,10	N		C2	AG/AE	AUX/T	2
SERVICIO DE SANIDAD, CONSUMO, PLAZAS, MERCADOS Y COMERCIO											
1.	JEFE/A DE SERVICIO	1	F	26	22.450,40	N	C	A1	AE	T	5
2.	JEFE/A DE SECCIÓN DE SALUD PÚBLICA	1	F	24	18.020,24	N	C	A1	AE	T	5
3.	JEFE/A DE SECCIÓN EDUCACIÓN PARA LA SALUD Y GESTIÓN CONSULTORIOS MÉDICOS	1	F	22	18.020,24	N	C	A2	AE	T	4
4.	JEFE/A DE SECCIÓN CONSUMO	1	F/L	22	18.020,24	N	C	A2	AG/AE	G/T/SE	4
5.	JEFE/A DE SECCIÓN COMERCIO, ARTESANÍA E INDUSTRIA	1	F/L	22	18.020,24	N	C	A2	AG/AE	G/T/SE	4
6.	COORDINADOR/A ÁREA CONSUMO	1	F/L	22	14.098,00	N	C	B/C1	AG/AE	G/T/SE	6/3
7.	VETERINARIO/A PLAZAS Y MERCADOS/SALUD PÚBLICA	2	F/L	23	13.271,58	N		A1	AE	T	5
8.	INSPECTOR/A DE CONSUMO	1	F/L	17	8.898,96	N		C1	AE	SE	3
9.	TECNICO EN SERVICIOS AL CONSUMIDOR	1	F/L	17	8.898,96	N		C1	AE	SE/TAUX	3
10.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE OMIC	1	F/L	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/SE	3/2
11.	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/OPERADOR DE CONSOLA	1	F/L	14	8.626,10	N		C2	AG/AE	AUX/T	2
12.	INFORMADOR/A	1	F/L	14	8.626,10	N		C2	AG/AE	AUX/SE	2
POLICÍA LOCAL											
1.	COMISARIO/A PRINCIPAL	1	F	26	22.450,40	S		A1	AE	SE	5
2.	COMISARIO/A	1	F	24	18.515,14	N		A1	AE	SE	5
3.	COMISARIO/A	1	F	24	18.515,14	N		A2	AE	SE	4
4.	INSPECTOR/A	7	F	22	15.640,66	N		A2	AE	SE	4
5.	SUBINSPECTOR/A	2	F	21	15.364,44	N		B	AE	SE	6
6.	SUBINSPECTOR/A G.I.S.C.	2	F	21	15.364,44	N	CE	C1	AE	SE	3
7.	AGENTE POLICÍA G.I.S.C.	14	F	19	14.137,76	N		C1	AE	SE	3
8.	SUBINSPECTOR/A	18	F	21	15.364,44	N		C1	AE	SE	3
9.	AGENTE POLICÍA	108	F	19	14.137,76	N		C1	AE	SE	3
10.	ADMON, RÉGIMEN INTERNO, OFICINA OBJETOS PERDIDOS (SEGUNDA ACTIVIDAD) SUBINSPECTOR	1	F	21	15.364,44	N		C1	AE	SE	3
11.	ATENCIÓN TELEFÓNICA Y GESTIÓN RADIO-COMUNICACIONES (SEGUNDA ACTIVIDAD) SUBINSPECTOR	1	F	21	15.364,44	N		C1	AE	SE	3
12.	ATENCIÓN TELEFÓNICA Y GESTIÓN RADIO-COMUNICACIONES (SEGUNDA ACTIVIDAD) AGENTE	1	F	19	14.137,76	N		C1	AE	SE	3
13.	CONTROL ACCESOS AYUNTAMIENTO, ATENCIÓN AL PÚBLICO (SEGUNDA ACTIVIDAD) SUBINSPECTOR O AGENTE	2	F	21	15.364,44	N		C1	AE	SE	3
			F	19	14.137,76	N		C1	AE	SE	3
14.	CONTROL ACCESOS C.I.E.S., ATENCIÓN AL PÚBLICO (SEGUNDA ACTIVIDAD) SUBINSPECTOR O AGENTE	3	F	21	15.364,44	N		C1	AE	SE	3
			F	19	14.137,76	N		C1	AE	SE	3
15.	MANTENIMIENTO VEHÍCULOS, PATRIMONIO, ATENCIÓN AL PÚBLICO (SEGUNDA ACTIVIDAD) SUBINSPECTOR	1	F	19	15.364,44	N		C1	AE	SE	3
16.	SEÑALIZACIÓN, TRÁFICO Y VÍA PÚBLICA (SEGUNDA ACTIVIDAD) SUBINSPECTOR	1	F	19	15.364,44	N		C1	AE	SE	3
17.	SEÑALIZACIÓN, TRÁFICO Y VÍA PÚBLICA (SEGUNDA ACTIVIDAD) AGENTE	1	F	19	14.137,76	N		C1	AE	SE	3
18.	SECRETARÍA/EUROCOP (SEGUNDA ACTIVIDAD) INSPECTOR	1	F	22	15.640,66	N		A2	AE	SE	4
19.	CONTROL ACCESOS OTRAS DEPENDENCIAS MUNICIPALES (SEGUNDA ACTIVIDAD) SUBINSPECTOR O AGENTE	2	F	21	15.364,44	N		C1	AE	SE	3
			F	19	14.137,76	N		C1	AE	SE	3
20.	JEFE/A DE SECCIÓN DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y ECONÓMICA	1	F	22	18.020,24	N	C	A2/C1	AG/AE	G/T/AD/SE	4/3
21.	ENCARGADO/A DEL DEPOSITO CARCELARIO	1	F	19	14.137,76	N	C	C1	AE	SE	3



EDUCACIÓN, UNIVERSIDAD Y BIBLIOTECA											
1.	COORDINADOR/A AREA EDUCACION Y UNIVERSIDAD	1	F	22	14.098,00	N	C	A2/C1	AG/AE	G/T/AD/SE	4/3
2.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE EDUCACIÓN	1	F/L	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/SE	3/2
3.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE UNIVERSIDAD	1	F/L	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/SE	3/2
4.	TRABAJADOR/A SOCIAL	1	F/L	21	10.692,22	N		A2	AE	T	4
5.	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/OPERADOR DE CONSOLA	1	F/L	14	8.626,10	N		C2	AG/AE	AUX/T	2
6.	COORDINADOR/A ÁREA TÉCNICA MANTENIMIENTO	1	F	22	14.098,00	N	C	A2	AE	T	4
7.	ARQUITECTO/A TECNICO MANTENIMIENTO	1	F/L	21	10.692,22	N		A2	AE	T	4
8.	JEFE/ SECCIÓN BIBLIOTECA	2	F	22	18.020,24	N	C	A2/C1	AG/AE	G/T/AD/SE	4/3
9.	COORDINADOR/A AREA DE BIBLIOTECA	2	F	22	14.098,00	N	C	A2/C1	AG/AE	G/T/AD/SE	4/3
10.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE BIBLIOTECA	2	F	18	11.852,40	N	C	C1	AE	SE	3
11.	TÉCNICO AUXILIAR BIBLIOTECA	5	F/L	17	8.898,96	N		C1	AE	SE	3
SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES											
1.	JEFE/A SERVICIO SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	1	F	26	22.450,40	N	C	A1	AE	T	5
2.	COORDINADOR/A AREA VIGILANCIA DE LA SALUD	1	F	22	14.098,00	N	C	A2	AE	T	4
3.	COORDINADOR/A DE ÁREA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	1	F	22	14.098,00	N	C	A2	AE	T	4
4.	TECNICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	1	F/L	21	10.692,22	N		A2	AE	T	4
5.	AUXILIAR DE ENFERMERÍA	1	F/L	14	8.626,10	N		C2	AE	T	2
6.	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/OPERADOR DE CONSOLA	1	F/L	14	8.626,10	N		C2	AE	T	2
SECCIÓN INFORMÁTICA											
1.	JEFE/A DE SECCIÓN	1	F	22	18.020,24	N	C	A2/C1	AE	T	4/3
2.	JEFE/A DE SECCION SISTEMAS DE INFORMACIÓN	1	F	22	18.020,24	N	C	A2/C1	AE	T	4/3
3.	JEFE/A DE SECCION ADMON. ELECTRONICA Y GOBIERNO ABIERTO	1	F	22	18.020,24	N	C	A2/C1	AE	T	4/3
4.	TECNICO MEDIO INFORMÁTICA	2	F	21	10.692,22	N		A2	AE	T	4
5.	RESPONSABLE DE UNIDAD	4	F	18	11.852,40	N	C	C1	AE	T/SE	3/2
6.	RESPONSABLE DE UNIDAD MANTENIMIENTO INFORMATICO	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AE	T/SE	3/2
7.	PROGRAMADOR/A	1	F/L	17	8.898,96	N		C1	AE	T	3
8.	TECNICO AUXILIAR MANTENIMIENTO INFORMATICO	1	F/L	17	8.898,96	N		C1	AE	T	3
9.	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/OPERADOR DE CONSOLA	2	F/L	14	8.626,10	N		C2	AE	T	2
ARCHIVO MUNICIPAL											
1.	JEFE/A DE SECCIÓN	1	F	22	18.020,24	N	C	A2/C1	AE	T/SE	4/3
2.	COORDINADOR/AREA	1	F	22	14.098,00	N	C	A2/C1	AE	T/SE	4/3
3.	RESPONSABLE DE UNIDAD	2	F	18	11.852,40	N	C	C1	AE	T/SE	3
4.	AUXILIAR DE ARCHIVO	1	F/L	17	8.898,96	N		C1	AE	T/SE	3
EMERGENCIAS Y PROTECCIÓN CIVIL											
1.	JEFE/A DE SECCIÓN DE EMERGENCIAS Y PROTECCIÓN CIVIL	1	F	22	18.020,24	N	C	A2/C1	AG/AE	G/T/AD/SE	4/3
2.	COORDINADOR/A DE EMERGENCIAS Y PROTECCIÓN CIVIL	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/SE	3/2
3.	AUXILIAR TÉCNICO	2	F/L	14	8.626,10	N		C2	AE	SE	2
DIVERSIDAD E INMIGRACIÓN											
1.	JEFE/A DE SECCIÓN DIVERSIDAD E INMIGRACIÓN	1	F	22	18.020,24	N	C	A2	AE	T	4
2.	COORDINADOR/A ÁREA DIVERSIDAD E INMIGRACIÓN	1	F/L	22	14.098,00	N	C	A2	AE	T/SE	4
3.	AGENTE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL	1	F/L	21	10.692,22	N		A2	AE	T/SE	4
4.	RESPONSABLE DE UNIDAD DIVERSIDAD E INMIGRACIÓN	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/SE	3/2



PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y DESCENTRALIZACIÓN MUNICIPAL											
1.	JEFE/A DE SECCIÓN	1	F	22	18.020,24	N	C	A2	AG/AE	G/T	4
2.	JEFE/A DE EQUIPO	1	F	18	15.640,66	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/ SE	3/2
3.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA, LOCALES SOCIALES Y ASOCIACIONES	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/ SE	3/2
4.	RESPONSABLE DE UNIDAD DE ÁREA ADMINISTRATIVA Y CALIDAD ATENCIÓN CIUDADANA	1	F	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/ SE	3/2
5.	RESPONSABLE UNIDAD OFICINAS DESCENTRALIZADAS	1	F/L	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/ SE	3/2
6.	RESPONSABLE UNIDAD OFICINAS PEDANÍAS	7	F/L	18	11.852,40	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T/ SE	3/2
7.	AUXILIAR ADMVO/OPERADOR DE CONSOLA PEDANÍAS	2	F/L	14	8.626,10	N		C2	AG/AE	AUX/T	2
DESARROLLO RURAL, AGRICULTURA Y GANADERÍA											
1.	JEFE/A EQUIPO DESARROLLO RURAL, AGRICULTURA Y GANADERÍA	1	F	18	15.640,66	N	C	C1/C2	AG/AE	AD/AUX/T	3/2
2.	AUXILIAR ADMVO/OPERADOR DE CONSOLA	1	F/L	14	8.626,10	N		C2	AE	T	2

Lorca, 8 de mayo de 2024.—El Alcalde-Presidente, Fulgencio Gil Jódar.