



[S U M A R I O]

I

DISPOSICIONES GENERALES

Consejería de Administración Pública y Hacienda

Juegos y Apuestas. Orden de 5 de noviembre de 2010 por la que se determinan las reglas esenciales por las que han de regirse las modalidades de los juegos exclusivos de Casinos de Juego de la Comunidad Autónoma de Extremadura **26269**

Ejercicio económico. Contabilidad pública. Orden de 10 de noviembre de 2010 de modificación de la Orden de 17 de septiembre de 2010 por la que se regulan las operaciones de cierre del ejercicio económico de 2010 y apertura del ejercicio económico 2011, y se modifica la Orden de 5 de enero de 2000 por la que se aprueban los documentos contables a utilizar por la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura **26369**

Consejería de Agricultura y Desarrollo Rural

Seguros agrarios. Subvenciones. Decreto 203/2010, de 5 de noviembre, de fomento de los seguros agrarios en la Comunidad Autónoma de Extremadura **26372**

Consejería de Igualdad y Empleo

Voluntariado. Premios. Decreto 204/2010, de 5 de noviembre, por el que se crean los Premios Extremeños al Voluntariado Social y se convoca su concesión para el año 2010 . **26379**

**III****OTRAS RESOLUCIONES****Consejería de Administración Pública y Hacienda**

Sentencias. Ejecución. Resolución de 15 de octubre de 2010, del Consejero, por la que se dispone la ejecución de la sentencia n.º 672/2010, dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura en el recurso contencioso-administrativo n.º 518/2009 **26387**

Sentencias. Ejecución. Resolución de 28 de octubre de 2010, del Consejero, por la que se dispone la ejecución de la sentencia n.º 757/2010, dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura en el recurso contencioso-administrativo n.º 947/2009 **26388**

Consejería de Igualdad y Empleo

Convenios Colectivos. Resolución de 22 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones y condiciones de trabajo del personal laboral a cargo de la Asociación para el Desarrollo del Valle del Alagón (ADESVAL)". Expte.: 10/029/2010 **26389**

Convenios Colectivos. Resolución de 22 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Ayuntamiento de Olivenza". Expte.: 06/027/2010 . **26408**

Convenios Colectivos. Resolución de 27 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "IX Convenio Colectivo de los trabajadores de la Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Pantano de Rosarito". Expte.: 10/028/2010 **26435**

Convenios Colectivos. Resolución de 30 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones de trabajo entre el personal laboral del Ayuntamiento de Torrejuncillo y la corporación municipal". Expte.: 10/030/2010 .. **26455**

Convenios Colectivos. Resolución de 30 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "Convenio Colectivo de Trabajo de las empresas Cristian Lay, SA - Industrias Cristian Lay, SA". Expte.: 06/028/2010 **26495**

Universidad de Extremadura

Planes de estudios. Resolución de 22 de octubre de 2010, del Rector, por la que se publica el plan de estudios de Máster Universitario en Computación Grid y Paralelismo **26524**

Planes de estudios. Resolución de 22 de octubre de 2010, del Rector, por la que se publica el plan de estudios de Máster Universitario en Desarrollo Rural **26526**

**V****ANUNCIOS****Consejería de Administración Pública y Hacienda**

Adjudicación. Resolución de 28 de octubre de 2010, de la Secretaría General, por la que se hace pública la adjudicación del servicio de "Mantenimiento de las instalaciones del edificio de las Consejerías de la Junta de Extremadura en Paseo de Roma, s/n., Mérida". Expte.: SE-01/11 **26528**

Consejería de Industria, Energía y Medio Ambiente

Instalaciones eléctricas. Expropiaciones. Acuerdo de 16 de septiembre de 2010 por el que se someten a información pública la petición de autorización administrativa, la declaración de utilidad pública, en concreto, y la necesidad de urgente ocupación, que ello implica, de instalación eléctrica. Ref.: 06/AT-001788-017338 **26529**

Consejería de Agricultura y Desarrollo Rural

Notificaciones. Anuncio de 14 de octubre de 2010 sobre notificación de resolución en el expediente n.º OL3438, relativo a ayudas a la producción agraria ecológica en el cultivo del olivar **26530**

Notificaciones. Anuncio de 14 de octubre de 2010 sobre notificación de resolución en el expediente n.º HS.200, relativo a ayudas a la producción agraria ecológica en el cultivo de herbáceos de secano **26532**

Notificaciones. Anuncio de 14 de octubre de 2010 sobre notificación de resolución en el expediente n.º OL4297, relativo a ayudas a la producción agraria ecológica en el cultivo del olivar **26533**

Notificaciones. Anuncio de 14 de octubre de 2010 sobre notificación de resolución en el expediente n.º CO.645, relativo a ayudas a la utilización de métodos de control integrado para el cultivo del olivar **26535**

Notificaciones. Anuncio de 14 de octubre de 2010 sobre notificación de trámite de audiencia en el expediente n.º FG-06-0162-1, relativo a subvención de incentivos agroindustriales **26536**

Consejería de Cultura y Turismo

Adjudicación. Resolución de 25 de octubre de 2010, de la Secretaría General, por la que se hace pública la adjudicación de la obra de "Vallado de parcela y centro de transformación para la Hospedería de Turismo en Villafranca de los Barros". Expte.: OB104HO17070 . **26537**

Adjudicación. Resolución de 25 de octubre de 2010, de la Secretaría General, por la que se hace pública la adjudicación de la obra de "Reparaciones en el Campamento Público de Turismo "Balcón de Orellana", en Orellana la Vieja". Expte.: OB104CP01019 **26538**



Adjudicación. Resolución de 25 de octubre de 2010, de la Secretaría General, por la que se hace pública la adjudicación de la obra de "Ejecución de 4 bungalows en el Campamento Público de Turismo "Balcón de Orellana", en Orellana la Vieja". Expte.: OB104CP17037 **26539**

Adjudicación. Resolución de 25 de octubre de 2010, de la Secretaría General, por la que se hace pública la adjudicación de la obra de "Construcción Fase 1. Aparcamiento de la Hospedería de Turismo, en Castuera". Expte.: OB104HO17013 **26540**

Consejería de los Jóvenes y del Deporte

Adjudicación. Resolución de 27 de octubre de 2010, de la Secretaría General, por la que se hace pública la adjudicación de la contratación de "Desarrollo de acciones publicitarias deportivas con la Federación Española de Golf, en el ámbito de la Consejería de los Jóvenes y del Deporte". Expte.: 1011999CA024 **26541**

Servicio Extremeño de Salud

Contratación. Resolución de 21 de octubre de 2010, de la Gerencia del Área de Salud de Badajoz, por la que se convoca, por procedimiento abierto, la contratación de "Adquisición de biberones, tetinas, pezoneras y chupetes con destino al Área de Salud". Expte.: CS/01/1110053672/10/PA **26542**

Contratación. Resolución de 22 de octubre de 2010, de la Gerencia del Área de Salud de Badajoz, por la que se convoca, por procedimiento abierto, la contratación de "Adquisición de café descafeinado, café y leche semidesnatada por máquina dispensadora para las unidades de cocinas del complejo Hospitalario del Área de Salud". Expte.: CS/01/05/10/PA **26544**

Adjudicación. Resolución de 28 de octubre de 2010, de la Gerencia del Área de Salud de Navalmoral de la Mata, por la que se hace pública la adjudicación del suministro de "Material quirúrgico: guantes, pañales, etc., con destino al Hospital Campo Arañuelo y centros de salud dependientes de la Gerencia del Área de Salud". Expte.: CS/08/1110025894/10/PA ... **26546**

Adjudicación. Resolución de 29 de octubre de 2010, de la Gerencia del Área de Salud de Navalmoral de la Mata, por la que se hace pública la adjudicación del suministro de "Suturas mecánicas con destino al Hospital Campo Arañuelo y centros de salud dependientes de la Gerencia del Área de Salud". Expte.: CS/08/1110039508/10/PA **26547**

Ayuntamiento de Badajoz

Oferta de Empleo Público. Anuncio de 18 de octubre de 2010 sobre aprobación de la Oferta de Empleo Público para el ejercicio 2010 **26548**

Oferta de Empleo Público. Anuncio de 18 de octubre de 2010 sobre aprobación de la Oferta de Empleo Público de la Fundación Municipal de Deportes para el ejercicio 2010 **26550**

Oferta de Empleo Público. Anuncio de 18 de octubre de 2010 sobre aprobación de la Oferta de Empleo Público de la Institución Ferial de Badajoz (IFEBA) para el ejercicio 2010 **26550**



Oferta de Empleo Público. Anuncio de 18 de octubre de 2010 sobre aprobación de la Oferta de Empleo Público del Instituto Municipal de Servicios Sociales (IMSS) para el ejercicio 2010 . **26551**

Oferta de Empleo Público. Anuncio de 18 de octubre de 2010 sobre aprobación de la Oferta de Empleo Público de la Universidad Popular de Badajoz (UPB) para el ejercicio 2010 ... **26551**

Ayuntamiento de Oliva de la Frontera

Urbanismo. Anuncio de 28 de octubre de 2010 sobre Estudio de Detalle **26552**

Particulares

Extravíos. Anuncio de 4 de noviembre de 2010 sobre extravío del título de Graduado Escolar de D.^a Victoria Porrón Fernández **26552**

Extravíos. Anuncio de 4 de noviembre de 2010 sobre extravío del título de Graduado Escolar de D. José Agustín Contreras Castro **26552**

Extravíos. Anuncio de 4 de noviembre de 2010 sobre extravío del título de Graduado Escolar de D.^a Ana Rubio Pérez **26553**



I DISPOSICIONES GENERALES

CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y HACIENDA

ORDEN de 5 de noviembre de 2010 por la que se determinan las reglas esenciales por las que han de regirse las modalidades de los juegos exclusivos de Casinos de Juego de la Comunidad Autónoma de Extremadura. (2010050307)

El artículo 4 de la Ley 6/1998, de 18 de junio, del Juego de Extremadura, atribuye al Consejo de Gobierno la facultad de aprobar el Catálogo de Juegos y Apuestas de la Comunidad de Extremadura, especificando las diferentes denominaciones y modalidades posibles de cada juego incluido en el mismo, así como los elementos para practicarlos. Dispone también este precepto que las reglas esenciales que es preciso aplicar en los juegos y apuestas incluidas en el catálogo se regularán mediante orden.

Mediante el Decreto 202/2010, de 29 de octubre, se ha aprobado el Catálogo de Juegos y Apuestas de la Comunidad Autónoma de Extremadura. Esta norma deroga el "Anexo catálogo de juegos" del Decreto 115/2000, de 16 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de Casinos de Juego de la Comunidad Autónoma de Extremadura, donde se establecían las reglas esenciales de los juegos de casinos que hasta ese momento se encontraban reconocidos.

Resulta, pues, necesario establecer para el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Extremadura las normas reguladoras de determinados juegos exclusivos de casinos recogidos en el Catálogo de Juegos y Apuestas.

A pesar de que el decreto por el que se aprueba el catálogo incluye entre los juegos exclusivos de casinos los juegos virtuales desarrollados por medios telemáticos, en la presente disposición no se establece su regulación. En el momento actual no se dispone del marco normativo general sobre las actividades de juego y apuestas realizadas a través de sistemas operativos basados en comunicaciones electrónicas, que permita a la Comunidad Autónoma regular con seguridad y en consonancia con la normativa autonómica comparada esta modalidad de juegos y apuestas.

En su virtud, en uso de las atribuciones que me han sido conferidas,

DISPONGO :

Artículo 1. Aprobación de las reglas esenciales de los juegos exclusivos de Casinos de Juego.

1. Se aprueban las reglas esenciales de los siguientes juegos exclusivos de casino presenciales en sala:
 1. Juegos de Contrapartida.
 - 1.1. Ruleta francesa.
 - 1.2. Ruleta americana.
 - 1.2.A) Con un solo cero.
 - 1.2.B) Con dos ceros.



- 1.3. Bola o "Boule".
 - 1.4. Ruleta de la fortuna.
 - 1.5. Dados o "Craps".
 - 1.6. Banca francesa o dados portugueses.
 - 1.7. Treinta y Cuarenta.
 - 1.8. Monte o Banca.
 - 1.9. Reto.
 - 1.10. Veintiuno o "Black jack".
 - 1.11. Punto y banca.
 - 1.11.A) Mini punto y banca.
 - 1.11.B) Midi punto y banca.
 - 1.12. Póquer sin descarte.
 - 1.13. Póquer con descarte.
 - 1.14. Póquer Trijoker.
 - 1.15. Pai gow poker.
 - 1.16. Tripóquer.
 - 1.17. Texas Hold'em bonus poker.
 - 1.18. Póquer a cuatro cartas.
2. Juegos de Círculo.
 - 2.1. Bacarrá.
 - 2.1.A) Ferrocarril o chemin de fer.
 - 2.1.B) Bacarrá a dos paños.
 - 2.2. Póquer en círculo.
 - 2.2.A) Póquer cubierto de cinco cartas con descarte.
 - 2.2.B) Póquer descubierto Seven stud poker.
 - 2.2.C) Póquer descubierto Five stud poker.
 - 2.2.D) Póquer descubierto Omaha.
 - 2.2.E) Póquer descubierto Texas Hold'em.
 - 2.2.F) Póquer descubierto Póquer sintético.
2. Las normas recogidas en la presente orden complementarán las incorporadas en el Decreto 115/2000, de 16 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de Casinos de Juego de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Artículo 2. Definiciones.

1. A los efectos de la presente norma se entiende por juegos de contrapartida, aquellos juegos en los que el jugador apuesta contra el establecimiento del casino de juego, a



quien corresponderá abonar los premios obtenidos por estos usuarios y cobrar las apuestas perdedoras que se crucen.

2. Se entiende por juegos de círculo, aquellos juegos exclusivos de casinos de juego en los que se enfrentan los jugadores entre sí, limitándose el establecimiento del casino de juego a organizar las partidas de acuerdo con las normas aplicables a los mismos. En estos supuestos, el casino de juego no podrá participar en el juego y cobrará un porcentaje o cantidad determinada sobre las apuestas que se crucen.

Artículo 3. Normas generales de funcionamiento de los juegos.

1. En todas las modalidades de juego las funciones del jefe de mesa podrán simultanearse sobre grupos de mesas a criterio de la Dirección del Casino.
2. Se podrá autorizar el uso alternativo y reversible de las mesas para la práctica de los juegos de Mini punto y banca, Black jack, Póquer sin descarte, Póquer con descarte, Póquer Trijoker, Pai Gow Poker, Reto, Texas Hold'em Bonus Poker, Tripóquer y Póquer a cuatro cartas con las dimensiones y características que para cada una de las modalidades de juego se determine en esta orden.
3. En el transcurso de todo el horario en el que el Casino se encuentre abierto al público, deberá poner en servicio simultáneamente, como mínimo, una mesa de bola y otra mesa de naipes.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

Quedan derogadas cuantas normas y disposiciones contradigan o se opongan a los preceptos contenidos en la presente orden.

Disposición final única. Entrada en vigor.

La presente orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 5 de noviembre de 2010.

El Consejero de Administración Pública y Hacienda,
ÁNGEL FRANCO RUBIO

JUEGOS EXCLUSIVOS DE CASINOS DE JUEGO

1. JUEGOS DE CONTRAPARTIDA

1.1. RULETA FRANCESA

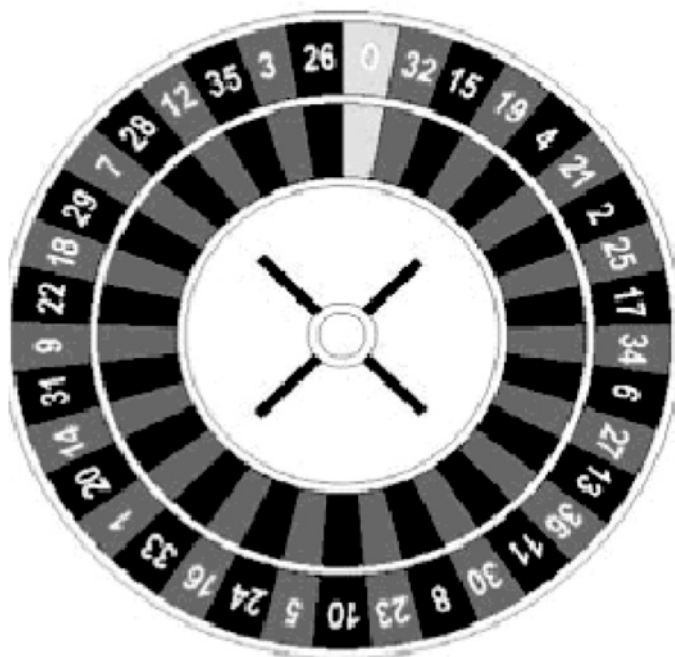
1. Denominación.

La ruleta francesa es un juego de azar, de los denominados de contrapartida, cuya característica esencial reside en que los participantes juegan contra el establecimiento organizador, dependiendo la posibilidad de ganar del movimiento de una bola que se mueve dentro de una rueda horizontal giratoria.

2. Elementos del juego.

Instrumentos de la ruleta.

1. El material de este juego se compone de un cilindro de madera de unos 56 cm de diámetro, en cuyo interior se encuentra un disco giratorio sostenido por un eje metálico. Este disco, cuya parte superior presenta una superficie ligeramente cóncava, está dividido en 37 casillas radiales, separadas por pequeños tabiques metálicos. Dichos compartimentos, alternativamente rojos y negros, están numerados del 1 al 36, más el cero, que suele ser blanco o verde, pero no podrá ser rojo ni negro. Nunca dos números consecutivos son vecinos, y, por otra parte los números cuya suma sea par son siempre negros, así como el 10 y el 29 y a excepción del 19. Un dispositivo que sobresale del eje, consistente en dos travesaños entrecruzados en el centro mismo de la ruleta, permite darle a ésta un movimiento giratorio en el plano horizontal.



Disco giratorio del cilindro de la ruleta francesa



2. La ruleta se juega en una mesa larga y rectangular, en cuyo centro o extremo está la mencionada rueda. A un lado de ésta o a ambos se encuentra el tablero o tableros, en el que están dibujados los mismos 36 números rojos y negros dispuestos en tres columnas de a doce, un espacio reservado al cero y otro para las diversas combinaciones o suertes en los que estarán impresos en español los distintos términos o abreviaturas indicativos de aquellas.
3. Según en la mesa existan uno o dos tableros, la ruleta se denomina "a un paño" o "a dos paños" respectivamente.



0			JUEGO SERIE 0/2/3
1	2	3	
4	5	6	FALTA 1-18
7	8	9	
10	11	12	
13	14	15	IMPAR
16	17	18	
19	20	21	
22	23	24	PAR
25	26	27	
28	29	30	
31	32	33	JUEGO SERIE 5/8
34	35	36	
P	S	T	P
12	12	12	12

Paño o tablero de la Ruleta Francesa

3. Personal.

1. Clases.

El personal afecto a cada ruleta comprende:

- a) Para la denominada "a dos paños": un jefe de mesa, cuatro crupieres que se sitúan en el centro de la mesa y dos extremos de mesa, instalados en las extremidades de



ésta. No obstante, en función de las circunstancias del juego y a juicio de su dirección, podrá eximirse la presencia de los extremos de mesa.

- b) Para la denominada "a un paño": un jefe de mesa (que podrá simultanear sus tareas sobre un grupo de mesas a criterio de la dirección de juego), dos crupieres y un extremo de mesa, puesto, este último, cuya presencia en mesa podrá eximirse por la dirección de juego en función de las circunstancias de la partida.

2. Competencias.

- a) El jefe de mesa tiene por misión dirigir la partida y controlar los cambios realizados en el curso de la misma, estándole prohibido manipular, de cualquier modo que sea, el dinero, las placas o las fichas.
- b) Los crupieres deben encargarse, sucesivamente y siguiendo un orden de rotación establecido, de accionar el cilindro y lanzar la bola, así como llevar a cabo las demás operaciones necesarias para la realización del juego, cuyo contenido se especifica en el apartado correspondiente a las reglas de funcionamiento. Asimismo podrán colocar las posturas sobre la mesa.
- c) Los extremos de mesa tienen por misión colocar las posturas en la zona que ellos controlan a petición de los jugadores presentes en la mesa y ejercer una vigilancia particular sobre aquellas, a fin de evitar errores, discusiones y posibles fraudes.

4. Reglas de la ruleta.

1. Combinaciones posibles.

Los jugadores sólo pueden hacer uso de las combinaciones siguientes:

A) Posibilidades o suertes múltiples.

- a) Pleno o número completo. Consiste en hacer la apuesta en uno cualquiera de los 37 números y proporciona al jugador que gana treinta y cinco veces su postura.
- b) Pareja a caballo. La apuesta se pone a caballo sobre la línea que separa dos números y proporciona al jugador que gana diecisiete veces su postura.
- c) Fila transversal. Se juega a los tres números seguidos que constituyen una fila, colocando su apuesta en medio de la línea longitudinal que separa las filas de los espacios laterales destinados a las suertes sencillas. Caso de salir uno de los tres números, el jugador obtiene once veces la cantidad que puso.
- d) Cuadro. La apuesta se hace sobre cuatro números contiguos que forman un cuadro, colocándose la postura en el punto de intersección de las líneas que separan dichos números. En caso de ganancia, se obtiene ocho veces la citada postura.
- e) Seisena o Doble Fila Transversal. La apuesta comprende seis números y la posible ganancia supone cinco veces la apuesta.
- f) Columna. Abarca la apuesta de los doce números que integran una columna, ascendiendo la posible ganancia a dos veces la cantidad apostada.



- g) Docena. Abarca los números del 1 al 12 (primera docena), los números del 13 al 24 (segunda docena) o los números del 25 al 36 (tercera docena), y la posible ganancia asciende a dos veces la cantidad apostada.
- h) Dos columnas o columna a caballo. Se apuesta a 24 números correspondientes a dos docenas y la ganancia asciende a la mitad de la postura.
- i) Dos docenas o docena a caballo. Se apuesta a 24 números pertenecientes a dos docenas y la ganancia asciende a la mitad de la postura.

En todos los casos, el jugador que gana conserva su apuesta y puede retirarla.

B) Posibilidades o suertes sencillas.

- a) Posibilidades. Los jugadores pueden apostar sobre par o impar (números pares o impares); sobre rojo o negro (números rojos o negros); o sobre falta (números del 1 al 18) o pasa (números del 19 al 36).

En todos estos casos el jugador que gana conserva su apuesta y puede retirarla. La ganancia asciende al valor de la cantidad apostada.

- b) Supuesto de salida del cero. En este caso dos soluciones se ofrecen al jugador que ha apostado sobre una suerte sencilla. Primero, retirar la mitad de su apuesta, mientras la otra mitad la recupera la banca; y segunda, dejar la totalidad de su apuesta en prisión. Si la jugada siguiente no sale el cero, las posturas ganadoras colocadas en prisión recobrar pura y simplemente su libertad, perdiéndose definitivamente todas las demás.

Si el cero sale por segunda, tercera vez, etc., el jugador tiene la misma opción, teniendo en cuenta que el valor inicial de su apuesta se considera que ha perdido el 50% de su valor a cada salida del cero. Si está por debajo del mínimo de la mesa, la apuesta debe quedar en prisión hasta que se libere.

Cuando el cero sale en la última jugada de la sesión, el jugador viene obligado a aceptar el reintegro de la mitad, de la cuarta parte, de la octava parte, etc., de su apuesta inicial, según se trate de la primera, segunda, tercera salida, etc., del número cero.

2. Máximos y mínimos de las apuestas.

A) Normas generales sobre tales límites.

- a) El mínimo de las apuestas en la ruleta viene determinado en la autorización concedida por la Dirección General competente en materia de juego.
- b) El máximo se fijará teniendo en cuenta las combinaciones de juego existentes:
 - En las suertes sencillas, el máximo representa 180, 360, 540 o 720 veces la cantidad fijada como mínimo de postura.
 - En las suertes múltiples, el máximo viene representado:



En el pleno o número completo por 10, 20, 30 o 40 veces el mínimo de las apuestas; en la pareja o caballo por 20, 40, 60 u 80 veces; en la fila transversal por 30, 60, 90 o 120 veces; en el cuadro por 40, 80, 120 o 160 veces; en la seisena por 60, 120, 180 o 240 veces; en la columna y docena por 120, 240, 360 o 480 veces; en la doble columna y doble docena por 240, 480, 720 o 960 veces.

No obstante dichos máximos podrán ser aumentados por el casino previa comunicación a la Dirección General competente en materia de juego. Dicha comunicación especificará el límite máximo, así como la duración prevista de su implantación.

B) Normas especiales.

El Director del Casino podrá modificar los mínimos de las apuestas en juegos o mesas determinados con sujeción a los siguientes requisitos:

- a) Durante el desarrollo de la sesión y una vez puesta en funcionamiento una mesa, el Casino podrá variar el límite de apuesta de la misma, anunciando las tres últimas bolas y tras finalizar éstas completar el anticipo correspondiente y comenzar con los nuevos límites.
- b) En todo caso, el Casino deberá poner en funcionamiento una mesa, al menos con el límite mínimo de apuestas autorizada para dicho juego, a menos que en la autorización concreta se dispusiera otra cosa.

Esta variación en los mínimos de las apuestas afectará al anticipo que debe entregarse a cada mesa, al límite máximo de las apuestas y a la suma de dinero que el Casino debe tener en caja como garantía de las apuestas en la forma establecida por el Reglamento de Casinos de Juego de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

3. Funcionamiento del juego.

Las fases sucesivas del mismo son las siguientes:

- a) El crupier encargado de maniobrar el aparato debe obligatoriamente accionar cada vez el cilindro en un sentido opuesto al anterior y lanzar la bola en el sentido inverso.
- b) Antes de esta maniobra y mientras la fuerza centrífuga retiene a la bola en la galería, pueden los jugadores realizar sus apuestas, hasta el momento en que el crupier, debido a que el movimiento de la bola se hace más lento y está a punto de caer dentro del disco, anuncie el "no va más". Desde entonces, ninguna postura puede ser colocada sobre el paño.
- c) Cuando la bola se detiene definitivamente en una de las treinta y siete casillas, el crupier anuncia en alta voz el número y las suertes sencillas ganadoras, tocando con su raqueta el citado número para designarlo ostensiblemente al público, procediéndose a continuación por los crupieres a retirar las apuestas perdidas y al pago de aquellas que han resultado ganadoras según el orden siguiente: columnas, docenas, dobles columnas y dobles docenas; suertes simples (rojo, negro, pares, impares, pasa y falta); seisenas y filas transversales, cuadros, caballos o parejas, y, en último



lugar, los plenos o números completos. En las mesas con un solo pago serán indistintamente los crupieres los que pagarán las apuestas ganadoras después de retirar las apuestas perdedoras.

- d) En el supuesto de que una ficha o cualquier otro objeto caiga en el cilindro durante la rotación de la bola o que la bola salte fuera del cilindro o en el caso de un lanzamiento defectuoso de la bola, el jefe de mesa debe detener el juego y anunciar inmediatamente en voz alta "tirada nula", recibir la bola y entregarla al crupier para que la vuelva a lanzar, poniéndola antes en el número que cayó en la jugada anterior.
- e) Al final de cada sesión el cilindro deberá ser cerrado con una tapa provista de llave o precinto sellado.

1.2. RULETA AMERICANA CON UN SOLO CERO O CON DOS CEROS

El funcionamiento de la variedad americana de la ruleta responde a los mismos principios que rigen la ruleta llamada francesa o europea. Por ello, en este apartado únicamente se recogen aquellas normas que son específicas de la ruleta americana, considerando aplicables, en consecuencia, para todo lo no previsto en ellas, las disposiciones referentes a la ruleta contenidas en el epígrafe 1.1 anterior.

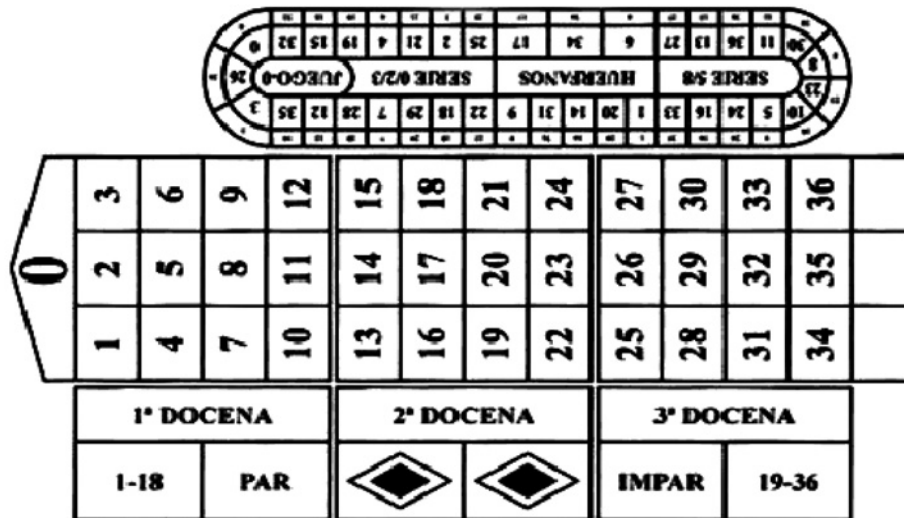
1. Instrumentos de la ruleta americana.

La mesa es de pequeñas dimensiones que permita participar a un número limitado de jugadores, aunque puede ser autorizado el uso de una mesa doble. Sólo podrá participar un número limitado de jugadores con fichas de color igual a la cifra máxima de colores existentes que se fijará por la dirección de juego de acuerdo con las características de la mesa. Adicionalmente el jefe de mesa podrá autorizar apuestas realizadas con fichas de valor individual de las existentes en el Casino, siempre y cuando la utilización de estas fichas no impida la identificación del apostante. El mismo jefe de mesa podrá impedir nuevas apuestas mediante el uso de fichas de valor cuando considere que el número de apuestas es excesivo para el adecuado desarrollo y control del juego.

Dos diferencias existen con respecto a la ruleta francesa:

- a) Las apuestas se colocan sobre uno de los dos lados del tapete.
- b) En el reborde del cilindro se colocará un número de cajas o compartimentos transparentes igual a la cifra máxima de colores existentes. Dichas cajas, netamente separadas las unas de las otras, están destinadas a recibir una ficha, sin valor determinado, sobre la cual se coloca un marcador que indica el valor dado a las fichas de ese color por el jugador. Este valor puede ir del mínimo al máximo de la postura de la mesa sobre un número entero, acomodándose al valor individual de las fichas existentes en el Casino.

Los marcadores del valor asignado a las fichas por el jugador podrán colocarse también en el lugar próximo a la mesa de juego a que se refiere el artículo 38.2 del Reglamento de Casinos de Juego o bien ser colocadas sobre un pedestal adherido al arco exterior del cilindro, de forma que su base esté a la altura del reborde de este cilindro.



Ruleta americana

2. Elementos personales.

1. El jefe de mesa: le corresponde controlar el juego y resolver los problemas que durante el transcurso del mismo se le presenten, siendo responsable de la claridad y regularidad del juego, de los pagos y de todas las operaciones efectuadas en sus mesas y del control de los marcadores. Dichas funciones se llevarán a cabo sobre cada una de las mesas, si bien podrán simultanearse sobre un grupo de mesas a criterio de la dirección de juego.
2. El crupier: se encarga de accionar el cilindro y de lanzar la bola, de auxiliar al cliente en la colocación de las posturas sobre la mesa, de la recogida y ordenación de los montones de fichas, bien de forma manual o mecánica, y de cuantas operaciones sean necesarias para el desarrollo del juego.
3. El auxiliar: se encargará, cuando así se determine por la dirección de juego, en función de las necesidades de la partida, de auxiliar al crupier en la clasificación de las fichas.

3. Funcionamiento del juego.

1. En cada jugada el crupier cuando no está asistido por el auxiliar, debe reconstruir los montones de fichas.
2. Los pagos deben ser siempre efectuados en el orden siguiente: doble columna, columna, pasa, impar, negro, rojo, par, falta, doble docena, docena, seisena, transversal, cuadro, pareja o caballo y en último lugar el pleno o número completo; pero si un jugador tiene varias combinaciones ganadoras, se pagan todas de una sola vez, aunque las apuestas sean de distinta clase. Los pagos se realizan con fichas de color de un valor determinado, propias del jugador ganador, o con fichas y placas de valor o ambas.

4. Combinaciones del juego.

Dentro de las suertes sencillas, en caso de salida del cero, se pierde la mitad de la apuesta y se recupera la otra mitad.

También se podrá jugar a la variante de doble cero, la cual tiene un número más en el cilindro, representado por el doble cero. Esta variante incorpora una nueva apuesta llamada línea especial que juega a los números 0, 00, 1, 2 y 3 y que se paga 6 a 1.



5. Máximos y mínimos de las apuestas.

1. Normas generales sobre tales límites.

El mínimo de apuesta está determinado por la autorización concedida por la dirección General competente en materia de juego. El jugador, en el momento en que se atribuye una serie de fichas, puede fijar el valor que desea dar a cada una de ellas, dentro de los límites del mínimo y máximo sobre un número entero. Si no se hace uso de esa facultad cada una de sus fichas representa el mínimo de la postura de la mesa.

El máximo se fija teniendo en cuenta las combinaciones de juego existentes:

- a) En las suertes sencillas, el máximo representa 180, 360, 540 o 720 veces la cantidad fijada como postura mínima.
- b) En las suertes múltiples, el máximo viene representado por: en el pleno o número completo por 10, 20, 30 o 40 veces el mínimo de la apuesta; en la pareja o caballo por 20, 40, 60 u 80 veces; en la fila transversal por 30, 60, 90 o 120 veces; en el cuadro por 40, 80, 120 o 160 veces; en la seisena por 60, 120, 180 o 240 veces; en la columna y en la docena por 120, 240, 360 o 480 veces y en la doble columna y en la doble docena por 240, 480, 720 o 960 veces.

No obstante, dichos máximos podrán ser aumentados por el Casino previa comunicación a la Dirección General competente en materia de juego. Dicha comunicación especificará el límite máximo, así como la duración prevista de su implantación.

2. Normas especiales.

El Director del Casino podrá modificar los mínimos de las apuestas en juegos o mesas determinados con sujeción a los siguientes requisitos:

- a) Durante el desarrollo de la sesión y una vez puesta en funcionamiento una mesa, el Casino podrá variar el límite de apuesta de la misma, anunciando las tres últimas bolas y tras finalizar éstas completar el anticipo correspondiente y comenzar con los nuevos límites.
- b) En todo caso, el Casino deberá poner en funcionamiento una mesa, al menos con el límite mínimo de apuestas autorizada para dicho juego, a menos que en la autorización concreta se dispusiera otra cosa.

Esta variación en los mínimos de las apuestas afectará al anticipo que debe entregarse a cada mesa, al límite máximo de las apuestas y a la suma de dinero que el Casino debe tener en caja como garantía de las apuestas en la forma establecida por el Reglamento de Casinos de Juego de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

1.3. BOLA O BOULE

1. Denominación.

La bola o boule es un juego de azar, de los denominados de contrapartida, en el que los participantes juegan contra el establecimiento organizador, dependiendo la posibilidad de ganar, igual que en la ruleta, del movimiento de una bola que se mueve dentro de una plataforma circular.



2. Elementos del juego.

El juego de la bola se practica en un mesa, en cuyo centro se encuentra la plataforma circular y, a sus lados, dos paños destinados a recibir las apuestas. También puede incluir un solo paño.

La mencionada plataforma consiste en un plato circular de 1,50 metros de diámetro inserto en un cuadro de 1,85 metros de lado. En el centro presenta un saliente alrededor del cual se distribuyen dos filas, con dieciocho orificios, y con la numeración del 1 al 9, en uno de los cuales vendrá a caer la bola de caucho indicando el número ganador.

De ellos, los orificios con los números 1, 3, 6 y 8 son de color negro, y de color rojo los números 2, 4, 7 y 9, siendo amarillo, o de otro color, pero nunca rojo o negro el número 5.



Plataforma circular de la Bola o Boule

Los paños de juego son idénticos y están divididos en un determinado número de casillas, que corresponden a las diversas combinaciones posibles. El jugador puede elegir entre las suertes múltiples o sencillas, que consisten en realizar la apuesta sobre par o impar (números pares o impares), rojo o negro (números rojos o negros), pasa (números superiores al 5) y falta (números inferiores al 5). El número 5 no figura en ninguna de tales combinaciones, ocupa la casilla central del tablero y puede ser jugado como cualquier otro número, pero no es ni rojo ni negro y está excluido de la serie par-impar, pasa o falta.



Paño de la Bola o Boule



3. El personal.

El personal afecto a la mesa es el siguiente:

- a) El jefe de mesa es el que dirige la misma y que podrá simultanear sus tareas sobre un grupo de mesas a criterio de la dirección de juego.
- b) Habrá crupieres, uno por cada paño, encargados de lanzar la bola, siguiendo un orden de rotación establecido por la dirección, sin que ninguno de ellos pueda especializarse en esta misión.

4. Jugadores.

En cada partida pueden participar un número indeterminado de ellos.

5. Reglas del juego.

1. Combinaciones posibles.

Sólo se pueden usar dos combinaciones:

- a) Apostar sobre un número entero, del 1 al 9, en cuyo caso el ganador recibe siete veces el valor de la apuesta.
- b) Apostar sobre una suerte sencilla (rojo o negro, par o impar, pasa o falta). En todos estos casos, el ganador recupera su apuesta y recibe un valor igual a ella. Sin embargo, cuando sale el número 5 pierden todas las apuestas realizadas sobre estas suertes sencillas.

2. Máximo y mínimo de apuestas.

El mínimo de apuestas viene fijado en la autorización concedida por la Dirección General competente en materia de juego. Sin embargo el director responsable del establecimiento puede abrir los paños con una apuesta mínima igual a dos veces la autorizada, siempre que aquel mínimo sea mantenido, al menos, en un paño, durante todo el tiempo en que permanezca abierto dicho establecimiento.

El máximo de apuestas vendrá fijado en la autorización. Para las apuestas sobre un número entero, no podrá ser inferior a cuarenta veces, ni superior a cien veces el mínimo autorizado; y para las suertes sencillas no podrá ser inferior a doscientas veces ni superior a quinientas veces dicho número.

Este máximo se aplica, por mesa, a cada jugador considerado aisladamente. Por ello, el establecimiento no puede fijar un máximo para el conjunto de apuestas que pertenezcan a jugadores diferentes y colocados sobre un número entero o sobre una suerte sencilla.

3. Funcionamiento del juego.

Las apuestas se realizan por los jugadores a partir del momento en que el jefe de la partida anuncia hagan sus apuestas. Estas son colocadas, en forma de fichas, en una de las casillas del tablero escogido por el jugador.

A continuación la bola es lanzada por el crupier a lo largo del borde exterior del plato circular, en el que dará numerosas vueltas antes de abordar la zona de los orificios. Es en este momento cuando el crupier pregunta "¿están hechas las apuestas?". Seguidamente anuncia "no va más". Desde entonces toda apuesta depositada tras este aviso es rechazada y el crupier devuelve las fichas al apostante tardío con su rastrillo o raqueta.

Una vez que la bola queda inmovilizada en un orificio, el lanzador de la bola anuncia el resultado, diciendo en alta voz el número ganador y las suertes sencillas.

El crupier recoge entonces, con su rastrillo, todas las apuestas perdedoras, dejando sobre la mesa las apuestas ganadoras, a las que él añade la ganancia. El jugador que gana recupera, en todos los casos, su apuesta y puede retirarla del juego.

1.4. RULETA DE LA FORTUNA

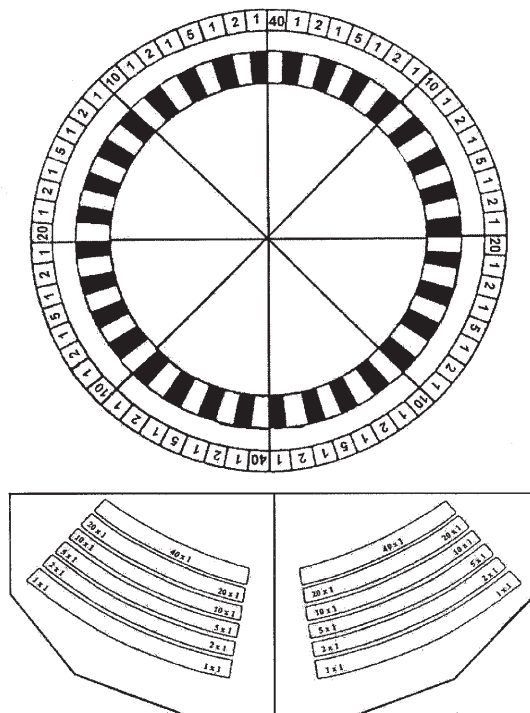
1. Denominación.

La ruleta de la fortuna es un juego de azar, de los denominados de contrapartida, en el que los participantes juegan contra el establecimiento organizador, dependiendo la posibilidad de ganar del movimiento de una rueda que gira.

2. Elementos del juego.

1. La ruleta de la fortuna se practica en una mesa en la que van dibujadas las series de las apuestas.
2. La ruleta, de madera, con un tachón central en dorado, tiene un diámetro de 152 cm, y va montada en un poste de madera de 8 pulgadas que a su vez va apoyado en una sólida base también en madera. Tiene cincuenta y cuatro divisiones metálicas (celdas); cada una lleva dibujados un símbolo que corresponde a una postura.
3. La mesa está dividida en un determinado número de casillas, que corresponden a las diversas combinaciones posibles: 24, 15, 7, 4, 2, Jocker rojo y Jocker negro.

La mesa llevará una caja de seguridad para el dinero en efectivo y una caja para las propinas.



Ruleta de la fortuna



3. Personal.

El personal afecto es el siguiente:

- a) El crupier dirige la mesa, se encarga de anunciar la partida y el periodo de apuestas de los jugadores, hace girar la rueda, efectúa los pagos de las apuestas ganadoras y retira las apuestas perdedoras.
- b) Eventualmente, cuando así se estime por la dirección de juego en función de las necesidades de la partida, podrá estar asistido por un auxiliar.

4. Jugadores.

En cada partida pueden participar un número indeterminado de jugadores.

5. Reglas del juego.

1. Combinaciones posibles.

Se puede apostar a 24 posiciones, en cuyo caso se paga a los ganadores 1 a 1; apostar a 15 posiciones, pagándose 2 a 1; a 7 posiciones pagándose 5 a 1; a 4 posiciones, pagándose 10 a 1; a 2 posiciones pagándose 20 a 1; y a Jocker rojo y a Jocker negro se paga 45 a 1.

2. Máximos y mínimos de apuestas.

El máximo y mínimo de las apuestas viene fijado en la autorización concedida por la Dirección General competente en materia de juego.

3. Funcionamiento del juego.

1. Las apuestas se realizan por los jugadores a partir del momento en que el crupier anuncia "hagan sus apuestas". Estas son colocadas, en forma de fichas, en cada una de las casillas de la mesa escogida por el jugador.
2. A continuación la rueda se hace girar, dando numerosas vueltas antes de pararse. Cuando la rueda vaya perdiendo fuerza en su giro el crupier preguntará "¿están hechas las apuestas?". Seguidamente anunciará "no va más". Desde entonces toda apuesta depositada tras este aviso es rechazada y el crupier devolverá la ficha al apostante tardío. Una vez que la rueda queda inmovilizada en una casilla, el crupier anuncia el resultado, diciendo en voz alta la posición ganadora.
3. Si la pieza que retiene se para sobre el pivote entre dos casillas o si alguna persona u objeto obstaculiza el libre movimiento giratorio de la rueda o si la rueda no ha dado cuatro vueltas completas, la jugada se considera nula, se detiene el juego y se retoma el ciclo completo de una nueva jugada.
4. El crupier recoge entonces todas las apuestas perdedoras, dejando sobre la mesa las apuestas ganadoras, a las que añade la ganancia de menor a mayor. El jugador que gana recupera, en todos los casos, su apuesta y puede retirarla del juego.



1.5. DADOS O CRAPS

1. Denominación.

El juego de dados es un juego de azar, de los denominados de contrapartida, en el que los participantes juegan contra el establecimiento, existiendo varias combinaciones ganadoras.

2. Elementos del juego.

1. El juego de dados se juega con dos dados, del mismo color, de material transparente, con las superficies pulimentadas, de 20 a 25 mm de lado. Deberán tener los bordes bien definidos (cortantes), los ángulos vivos y los puntos marcados al ras. No se admitirán, por tanto, dados con bordes biselados, ángulos redondeados o puntos cóncavos.
2. En una de las caras figurará el número de orden del fabricante y las siglas del establecimiento, sin que ello perjudique a su equilibrio.
3. En cada sesión se pondrán a disposición de cada mesa dedicada al juego de los dados seis dados en perfecto estado y distintos de los usados en la sesión anterior.
4. Dos dados se utilizarán en la partida, quedando en reserva los otros cuatro, en una cavidad prevista a este efecto en las mesas de juego, para el caso de tener que sustituir a los primeros.

3. Personal.

En cada mesa de dados prestará sus servicios un jefe de mesa, que podrá simultanear sus funciones sobre un grupo de mesas a criterio de la dirección de juego, dos crupieres y un "stickman".

- a) El jefe de mesa es el responsable de la claridad y regularidad del juego, colaborando con los crupieres en el manejo de fichas y depositando el dinero en caja.
- b) Los crupieres se ocuparán de recoger las apuestas perdidas, colocar en su caso, las apuestas sobre la caja indicando el punto y pagar las apuestas ganadoras. Se ocuparán asimismo, de los cambios de billetes y fichas que solicitan los jugadores.
- c) El "stickman" estará encargado de comprobar el buen estado de los dados, de entregarlos a los jugadores y de hacer las advertencias precisas para el desarrollo del juego.

4. Reglas del juego.

1. Combinaciones ganadoras.

Los jugadores no podrán hacer uso más que de las siguientes clases de suertes:

A) Suertes sencillas, que se pagarán a la par:

- a) Win: que se juega a la primera tirada. Gana con 7 u 11, pierde con 2, 3 o 12. Si sale otra cifra, el resultado queda en suspenso y el número que ha salido es el punto, que se indica por el crupier mediante una placa colocada sobre la caja correspondiente a este número. Las apuestas sobre el Win ganan si el punto se



repite, pierden si sale el 7 y se repiten si sale otra cifra. Los dados cambian de mano cuando sale el 7, que hace perder.

- b) Don't Win: que se juega a la primera tirada. Gana con 2 o 3, pierde con 7 u 11 y da resultado nulo en 12. Si sale otra cifra, el resultado queda en suspenso y la que ha salido es el punto. Las apuestas sobre Don't Win ganan si sale el 7 y pierden si el punto se repite.
- c) Come: que se juega en cualquier momento después de la primera tirada. Esta suerte gana si sale el 7 o el 11 en la tirada siguiente pierde si sale el 2, 3 o 12. Si sale otra cifra cualquiera, la apuesta es colocada sobre la casilla que lleva el número que salió y a partir de la tirada siguiente, gana si sale el citado número y pierde con el 7, quedando pendiente el resultado si sale cualquier otro número.
- d) Don't Come: que se juega en cualquier momento después de la primera tirada. Gana si sale el 2 o 3, pierde con el 7 o el 11 y da resultado nulo con el 12. Si sale cualquier otra cifra, la apuesta es colocada en la casilla correspondiente, y a partir de la siguiente jugada, gana si sale el 7 y pierde si sale el punto sobre el que está colocada la apuesta.

Las apuestas colocadas sobre Win no pueden ser retiradas y deben jugar hasta que se hayan ganado o perdido.

- e) Field: que se juega en cualquier momento de la partida, siendo decisiva cada tirada. Gana si sale el 2, 3, 4, 9, 10, 11 o 12 y pierden los restantes resultados. Se paga doble si sale el 2 o el 12, y a la par para las otras puntuaciones.
 - f) Big 6: que se juega en cualquier momento de la partida. Gana si sale una puntuación de 6 formada de cualquier manera y pierde si la puntuación es 7. Mientras no salga una u otra puntuación la apuesta continúa, aunque puede ser retirada por el jugador.
 - g) Big 8: que se juega en cualquier momento de la partida. Gana si sale una puntuación de 8 formada de cualquier manera y pierde si la puntuación es de 7. Mientras no salga una y otra puntuación la apuesta continúa, pero puede retirarla el apostante.
 - h) Under 7: que se juega en cualquier momento de la partida. Gana si el total de los puntos formados por los dados es inferior a 7 y pierde si es igual o superior a 7.
 - i) Over 7: que se juega en cualquier momento de la partida. Gana cuando la puntuación formada por los dados es superior a 7, y pierde cuando es igual o inferior a 7.
- B) Suertes múltiples, que se pueden jugar en cualquier momento de la partida:
- a) Hard Ways: que se juega sobre los totales de 4, 6, 8 o 10 formados por dobles, pudiendo ser retiradas las apuestas después de cada tirada no decisiva.

Gana si sale el doble elegido y pierde con el 7 o si el total del número no está formado por dobles. El doble de 2 y el doble de 5 se pagan siete veces la apuesta; el doble de 3 y el doble de 4, nueve veces la apuesta.



- b) Juego de 7: que se paga quince veces la apuesta. Gana si sale 7; pierde si sale cualquier otro resultado.
 - c) Juego de 11: que se paga quince veces la apuesta. Gana si sale el 11; pierde si sale cualquier otro resultado.
 - d) Any Craps: que se paga siete veces la apuesta. Gana si sale el 2, 3 o 12; pierde si sale cualquier otro resultado.
 - e) Craps 2: que se paga treinta veces la apuesta. Gana si sale el 2; pierde con cualquier otro resultado.
 - f) Craps 3: que se paga quince veces la apuesta. Gana si sale el 3; pierde con cualquier otro resultado.
 - g) Craps 12: que se paga treinta veces la apuesta. Gana si sale el 12; pierde con cualquier otro resultado.
 - h) Horm: que se paga cuatro veces la apuesta. Esta suerte, que asocia el Craps con el juego del 11, gana si sale 2, 3, 12 u 11; pierde con cualquier otro resultado.
- C) Suertes asociadas, que sólo pueden jugarse cuando la suerte simple correspondiente, cuyo punto es conocido, ha sido ya apostada y siguen la suerte de ésta, aunque pueden ser retiradas después de un juego no decisivo.
- a) La suerte asociada al Win, cuya apuesta se hace en la proximidad y al exterior de la suerte sencilla correspondiente, gana con el punto, pierde con el 7 y da como resultado nulo con cualquier otro total. La apuesta es pagada 2 por 1 si el punto es 4 o 10; 3 por 2 si el punto es 5 o 9; 6 por 5 si el punto es 6 u 8.
 - b) La suerte asociada al Don't Win, cuya apuesta se hace sobre la apuesta principal de la suerte sencilla correspondiente, gana con el 7; pierde con el punto y da resultado nulo con cualquier otro total. La apuesta se paga 1 por 2 si el punto es 4 o 10; 2 por 3 si el punto es 5 o 9; y 5 por 6 si el punto es 6 u 8.
 - c) La suerte asociada del Come, cuya apuesta se hace sobre la apuesta principal de la suerte simple correspondiente o próxima a ella. Esta suerte gana, pierde o da resultado nulo en las mismas condiciones que el Come y se paga como la suerte asociada del Win.
 - d) La suerte asociada al Don't Come, cuya apuesta se hace sobre la apuesta principal de la suerte simple correspondiente. Esta suerte gana, pierde o da resultado nulo en las mismas condiciones que el Don't Come y se paga como la suerte asociada al Don't Win.
- D) Las Place Bets, que pueden jugarse en cualquier momento de la partida sobre los números 4, 5, 6, 9 o 10 y pueden ser retiradas las apuestas en las tiradas no decisivas.
- a) La Right Bet, en la que la apuesta se hace según la posición del jugador, a caballo sobre la línea, delante o detrás de cualquier número elegido. Esta suerte gana si el punto sale antes del 7; pierde con el 7 o da resultado nulo. La apuesta se paga



7 por 6 si el punto es 6 u 8; 7 por 5 si el punto es 5 o 9; y 9 por 5 si el punto es 4 o 10.

- b) La Wrong Bet, en la que la apuesta se hace en la casilla posterior del número elegido y que se indica por el crupier con la ayuda de una contramarca con la indicación Wrong Bet. Gana si sale el 7 antes del punto; pierde si sale el punto o da resultado nulo. La apuesta es pagada 4 por 5 si el punto es 6 u 8; 5 por 8 si el punto es 5 o 9; y 5 por 11 si el punto es 4 o 10.

2. Apuestas.

- a) Las apuestas mínima y máxima se determinarán en la autorización del Casino.
- b) En las suertes sencillas, la apuesta máxima no podrá ser inferior a 100 veces ni superior a 1.000 veces del mínimo de la mesa.
- c) En las suertes múltiples, la apuesta máxima será calculada de forma que la ganancia posible sea, al menos igual a la permitida por el máximo sobre las suertes sencillas, y a lo más, igual al triple de dicha ganancia.
- d) En las apuestas asociadas, de Win y Come, la apuesta máxima se determinará por el importe de las apuestas efectivamente hechas sobre las suertes sencillas correspondientes.
- e) En las suertes asociadas del Don't Win y del Don't Come el máximo de la apuesta se fijará en función del punto jugado, esto es, para 4 y 10, el 200 por ciento del importe de la apuesta hecha sobre la suerte sencilla correspondiente; para el 5 y 9, el 150 por ciento de dicho importe, y para 6 u 8, el 120 por ciento del mismo importe.
- f) En las Right Bet, el máximo de la apuesta estará en función del punto jugado e igual al máximo de las apuestas en las suertes sencillas para 4, 5, 9 y 10 o el 120 por ciento de este máximo para 6 y 8.
- g) En las Wrong Bet, el máximo de la apuesta estará en función del punto jugado, e igual al 125 por ciento del máximo de las apuestas sobre las suertes sencillas para 6 y 8; al 160 por ciento de este máximo para el 5 y 9 y al 220 por ciento para el 4 y 10.

3. Funcionamiento.

- a) El número de jugadores que podrá ocupar cada mesa de dados no estará limitado.
- b) Los dados serán ofrecidos a los jugadores comenzando, al iniciarse la partida, por aquel que se encuentre a la izquierda de los crupieres y después siguiendo el sentido de las agujas del reloj. Si un jugador rehúsa los dados pasarán al jugador siguiente en el orden previsto. El stickman pasará los dados al jugador por medio de un bastón, evitando tocarlos, más que cuando tenga que examinarlos o recogerlos cuando caigan al suelo.
- c) El jugador que lance los dados deberá hacerlo inmediatamente después del anuncio de "ya no va más", y no deberá frotarlos ni guardarlos en la mano.



- d) El tirador podrá pedir que se cambien los dados antes de lanzarlos, pero no podrá hacerlo durante la serie de lanzamientos precisos para alcanzar el número designado como punto salvo en el caso de que un dado salte fuera de la mesa, cayendo en el suelo, en cuyo caso se le ofrecerá elegir entre los cuatro dados restantes de la mesa para terminar la jugada. Si al término de la misma el dado perdido no se encontrara, se proveerá a la mesa de un nuevo juego de dados, retirando los anteriores.
- e) Los dados se lanzarán a lo largo de la mesa, de tal manera que se detengan dentro de la misma, después de que ambos dados hayan tocado el borde opuesto al jugador que los ha lanzado.
- f) Los dados deberán rodar y no deslizarse para que la jugada resulte válida. Si los dados se rompen, se superponen, se montan sobre una ficha o caen de la mesa o encima del borde de la misma o en el cesto de los dados de reserva, o si el lanzamiento no ha sido correcto, el "stickman" anunciará tirada nula.
- g) El jefe de mesa podrá privar a un jugador de su derecho a tirar los dados, si incumple repetidamente las reglas del lanzamiento.
- h) Después de un número determinado de tiradas, el jefe de mesa podrá acordar el cambio de dados.
- i) El "stickman" anunciará entonces cambio de dados y pondrá delante del jugador, con el bastón, los seis dados al servicio de la mesa. El jugador cogerá dos para lanzarlos y los cuatro restantes serán devueltos, a la vista de los jugadores, a la caja prevista a estos efectos.
- j) No podrán hacerse apuestas después del "ya no va más". El jugador que tira los dados deberá apostar sobre el Win o sobre el Don't Win antes de lanzarlos, pudiendo jugar además sobre todas las demás suertes posibles.

1.6. BANCA FRANCESA O DADOS PORTUGUESES

1. Denominación.

La banca francesa es un juego de azar de los denominados de contrapartida, cuya característica esencial reside en que los participantes juegan contra el establecimiento organizador, dependiendo la posibilidad de ganar del resultado de la suma de las cartas de tres dados que son lanzados por el crupier.

2. Elementos del juego.

- 1. La Banca Francesa se juega en una mesa de forma circular o elíptica, con una hendidura para alojar a los crupieres y jefe de mesa, existiendo enfrente del crupier lanzador un cerramiento para delimitar la zona de lanzamiento de los dados, también denominada "arena".
- 2. En el paño figuran las siguientes subdivisiones: Una franja, perfectamente delimitada, que abarcará todo el paño, destinada a acoger las apuestas a pequeño con los números 5-6-7 y la expresión "pequeño", siendo la parte interna que queda de la mesa la destinada a albergar las apuestas a grande en la que estará impresos los números 14-15-16



y la expresión "grande". En la franja que delimita las apuestas a pequeño, existirá una parte acotada con la expresión "ases", dividida en doce pequeñas casillas.

3. Tres juegos de dados (terna de dados), debidamente acondicionados en un estuche que reunirán los siguientes requisitos: el mismo color y transparencia uniforme; igual longitud en las aristas dentro de los límites de 12 a 15 mm; suma de los valores de las caras opuestas igual a 7; los puntos que determinen los valores de las caras tienen que ser del mismo diámetro y bien visibles; deben estar numerados y con el anagrama del establecimiento o fabricante y perfectamente equilibrados.
4. Vaso de cuero o plástico duro.
5. Tubo ligeramente curvo en forma de cuerno, también de cuero, de forma cónica y estriado interiormente, colocado en un soporte metálico sobre la mesa que asegure su estabilidad.

3. Personal.

El personal afecto a cada mesa de Banca Francesa es de un jefe de mesa, que podrá simultanear sus tareas sobre un grupo de mesas a criterio de la dirección de juego, y dos crupieres con las siguientes funciones:

- a) Jefe de mesa: dirige el funcionamiento de la mesa de juego controlando todas las operaciones en ella realizadas, verificará las apuestas hechas por los jugadores y controlará los pagos y cambios efectuados en la mesa, determinando las apuestas que son válidas y las que no lo son al realizarse, una vez conocida la suerte ganadora.
- b) Crupier lanzador: es el encargado de lanzar los dados a través del tubo corvado por medio de un cubilete, anunciará la suerte ganadora con la expresión "pequeño", "grande" o "ases", e impedirá que se realicen apuestas una vez anunciada la suerte ganadora.
- c) Crupier pagador: es el encargado de recoger las fichas perdedoras y de pagar las ganadoras, así como de velar por el correcto desarrollo del juego.

4. Jugadores.

Podrán participar en el juego todos los jugadores que lo deseen, bien sentados, ocupando cada uno de los doce puestos con lo que cuenta cada mesa, bien de pie.

5. Desarrollo del juego.

1. El estuche de la terna de dados, atribuida a la mesa, permanecerá en ésta hasta su cierre, debiendo cada terna ser sustituida rotativamente, de hora en hora, desde la apertura de la mesa hasta su cierre.
2. Siempre que el servicio de inspección tenga fundadas sospechas de vicio o defecto de algún dado o que esas sospechas sean manifestadas por cualquier jugador, es obligatorio el requisado de la terna de dados, levantándose la correspondiente acta, procediéndose de inmediato a un cuidadoso embalaje de los mismos, el cual será sellado en presencia de dos testigos, requiriéndose su verificación a una entidad competente y homologada.

Los gastos originados por el requisado y verificación de los dados será por cuenta del jugador reclamante si fuesen infundadas sus sospechas.



3. En el lanzamiento de los dados han de observarse las siguientes reglas:
 - a) Los tres dados serán introducidos en el vaso de cuero y lanzados conjuntamente a través del cuerno hacia la arena, de forma que rueden sobre sí mismos y se inmovilicen en la zona de lanzamiento.
 - b) Sólo son considerados válidos los lanzamientos en que cada uno de los tres dados se asientan aisladamente en la arena.
 - c) Los dados no pueden ser levantados de la arena sin que estén totalmente inmovilizados y sea posible ver con nitidez el valor de cada uno.
 - d) Si después de estar inmovilizados en la arena el crupier levanta, altera o toca los dados sin anunciar la suerte ganadora, el lanzamiento será válido, ganando los jugadores que hayan apostado a la suerte correspondiente a la suma de los dados y no perdiendo ninguna de las otras apuestas.
4. Son considerados lanzamientos nulos:
 - a) Los lanzamientos en que alguno de los dados, al caer o rodar en la arena, toquen en algún objeto extraño a la mesa.
 - b) Los lanzamientos en que algún dado caiga al suelo, salga de la mesa, sufra defecto o tenga alguna sustancia extraña a su textura, siendo obligatorio, en cualquiera de estos casos, la sustitución inmediata de la terna de dados.
 - c) Cuando no sean introducidos todos los dados dentro del vaso.
 - d) Si alguno de los dados, al ser lanzados sobre la arena, queda retenido en el vaso.
5. En la Banca Francesa los jugadores pueden apostar a:
 - a) Los ases, en que la suma de los puntos de las caras superiores de los tres dados es tres.
 - b) Pequeño, en que la suma de los puntos de las caras superiores de los tres dados es 5, 6 o 7.
 - c) Grande, en que la suma de los puntos de las caras superiores de los tres dados es 14, 15 o 16.
6. Son válidas también las siguientes apuestas:
 - a) A pequeño, cuando la apuesta es hecha sobre el límite exterior del paño.
 - b) A grande, cuando la apuesta es hecha sobre el límite interior del paño.

Cada una de las apuestas hechas según el procedimiento anterior, representa la mitad del valor de las fichas colocadas, el cual no puede ser inferior al doble del mínimo ni superior al doble del máximo permitidos en la mesa.

La retirada de las fichas de las apuestas perdedoras se hará en el sentido inverso a las agujas del reloj, comenzando siempre por la apuesta de los ases.



7. Las apuestas ganadoras se pagan de la siguiente forma:

- a) Los ases: 61 veces el valor de la apuesta.
- b) El pequeño: 1 vez el valor de la apuesta.
- c) El grande: 1 vez el valor de la apuesta.

En cualquiera de las suertes referidas en el apartado anterior, la apuesta ganadora continúa perteneciendo al jugador.

8. El pago de los premios sólo puede iniciarse después de recoger todas las apuestas perdedoras.

El pago de los premios a la apuesta de los ases será efectuado por el procedimiento de extender las fichas, igual que en la ruleta francesa.

La sustitución del crupier lanzador de los dados debe ser hecha de hora en hora, salvo situación de fuerza mayor, que debe ser comunicada al funcionario encargado del control del casino si se encontrara presente.

6. Mínimos y máximos de las apuestas.

El mínimo vendrá fijado en la autorización de la mesa, pudiéndose autorizar una banda de fluctuación.

El máximo de la mesa para la apuesta a pequeño o grande será igual a 200 veces el mínimo, y el máximo para la apuesta a los ases es igual a 6 veces el mínimo.

1.7. TREINTA Y CUARENTA

1. Denominación.

El treinta y cuarenta es un juego de azar practicado con cartas, de los denominados de contrapartida, en el que los participantes juegan contra el establecimiento, existiendo varias combinaciones ganadoras.

2. Elementos del juego.

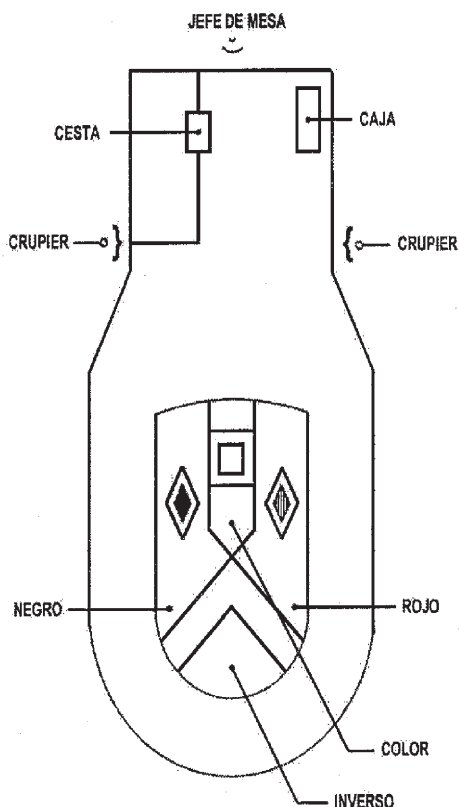
1. Cartas o naipes.

Al treinta y cuarenta se juega con seis barajas de las denominadas francesas, de 52 cartas cada una, todas de un mismo color, sin índices. Las figuras valen diez puntos, el as un punto y las otras cartas su valor nominal.

2. Mesa de juego.

Tendrá forma de escudo, dividida en cuatro casillas, dos de ellas de mayor tamaño, que corresponderán al rojo y al negro; ambas estarán separadas por una banda central que contendrá el color, situándose más abajo una casilla en forma triangular para el inverso.

En la parte opuesta se situará el jefe de mesa, colocándose a ambos lados de éste los dos crupieres. Delante y a la izquierda del crupier tallador existirá una ranura en la que se depositarán las cartas usadas y enfrente de los dos crupieres la caja que contiene la banca de la mesa.



Paño de mesa de Treinta y Cuarenta

3. El personal.

Cada mesa tendrá permanentemente destinados a su servicio un jefe de mesa que podrá simultanear sus tareas sobre un grupo de mesas a criterio de la dirección de juego y dos crupieres.

a) El jefe de mesa será el responsable del correcto desarrollo del juego.

b) Existirán dos crupieres, situados uno frente a otro. Uno de ellos, el crupier tallador, tendrá como misión el reparto de las cartas y el otro el pago de las apuestas ganadoras y la retirada de las posturas perdedoras.

4. Jugadores.

En cada partida pueden apostar un número indeterminado de jugadores.

5. Reglas del juego.

1. Combinaciones posibles.

Se han de formar dos filas desplazadas de cartas, la de arriba denominada "negra" y la de abajo "roja". Se distribuirán cartas hasta que se obtenga por cada fila una puntuación comprendida entre treinta y cuarenta.

Los jugadores no pueden hacer uso más que de las combinaciones siguientes, por las que ellos reciben el equivalente de su apuesta:



- a) Rojo o negro: ganará la fila cuyas cartas tengan un valor más próximo a 31.
- b) Color o inverso: hay color si la fila ganadora es del mismo color que la primera carta de la fila negra. En caso contrario hay inverso.

Cuando dos filas de cartas forman el mismo punto, el juego es nulo salvo que dicho punto sea 31. En este caso rigen las mismas disposiciones que regulan el sistema del cero en la ruleta. Las apuestas iguales o superiores, mediante el depósito de 1 por ciento del importe de las apuesta efectuado en el momento de las postura; a este efecto se situará una señal o placa sobre la postura al realizar ésta.

2. Máximo y mínimo de las apuestas.

El mínimo de las apuestas viene determinado en la autorización concedida por la Dirección General competente en materia de juego.

El máximo será igual a mil veces el mínimo establecido.

3. Desarrollo del juego.

Una vez realizada la operación de mezclar las cartas por el crupier se procederá por parte del jugador más próximo a la derecha de éste al corte de las mismas.

Acto seguido el crupier coloca una carta roja delante de las cinco últimas cartas del mazo.

La aparición de esta carta roja determina la anulación del juego en curso, procediéndose a poner en la mesa y boca abajo las cinco últimas cartas, así como el recuento de las mismas.

Después de ser introducidas las cartas en el sabot se realiza, en forma descubierta, la colocación de éstas sobre la mesa, que comenzará necesariamente por la fila negra. Cuando el total alcance o sobrepase los 31 puntos, se iniciará la colocación de cartas en la fila roja. A continuación el crupier anuncia en voz alta la puntuación de cada fila y las suertes ganadoras (por ejemplo: dos negro y color ganan o negro e inverso ganan, y lo mismo empezando por el rojo, es decir, dos rojo y color ganan o negro e inverso, el crupier anunciará también color gana o color pierde). Acto seguido, se procederá al pago de las apuestas ganadoras, operación que se realizará obligatoriamente suerte por suerte, comenzando siempre por color o inverso y después negro y rojo y por las apuestas más alejadas del crupier. Sólo después de haber sido retiradas las posturas perdedoras podrá procederse al pago de las apuestas ganadoras.

Las cartas habrán de permanecer sobre la mesa durante todo el tiempo que dure la retirada y pago de las apuestas, de forma que los jugadores puedan verificar las puntuaciones de los distintos juegos.

1.8. MONTE O BANCA

1. Denominación.

El monte o banca es un juego de azar, practicado con naipes, de los denominados de contrapartida, en el que los participantes juegan contra el establecimiento, existiendo varias combinaciones ganadoras.



2. Elementos del juego.

1. Cartas o naipes. Al Monte se juega con dos barajas, una roja y otra azul, de las denominadas españolas, de 40 cartas cada una, con cuatro palos: oros, copas, espadas y bastos, de diez cartas cada una; 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, Sota, Caballo y Rey.
2. Distribuidor o sabot. Es un recipiente, de funcionamiento manual, mecánico o electrónico, debidamente homologado donde se introducen las cartas, una vez barajadas convenientemente para su distribución. En el caso de que el distribuidor o sabot sea electrónico, el barajado previo de las cartas podrá realizarse automáticamente en su interior.
3. Mesa de Juego. Será de medidas similares a las de una mesa de punto y banca.

3. Personal.

- a) Inspector: es el responsable máximo del juego. Actúa como delegado de dirección y le corresponde resolver cualquier conflicto planteado en la mesa de juego. Podrá simultanear sus funciones sobre un grupo de mesas a criterio de la dirección de juego.
- b) Crupier tirador: es el que dirige la partida, teniendo como misión la de mezclar las cartas y su distribución a los jugadores, pudiendo estar asistido por un ayudante mezclador.
- c) Crupier pagador: es el que retira las apuestas perdedoras y efectúa el pago de las que resultan ganadoras.

4. Jugadores.

Podrán participar en el juego los jugadores sentados frente a la mesa, así como los que permanezcan de pie.

5. Banca.

1. El establecimiento se constituye en banca y le corresponderá el pago y cobro de las apuestas.
2. En el supuesto de que una vez efectuadas las apuestas el primer naipe descubierto correspondiese a alguna de las cartas emplazadas, se deducirá a todas las apuestas ganadoras un diez por ciento en beneficio del establecimiento, excepto en la Vista Hermosa.

6. Reglas del juego.

1. Combinaciones posibles.

A) Suertes múltiples:

- a) Vista Hermosa: consiste en apostar a que la primera carta que se descubre es del mismo valor del palo siguiente que aquella sobre la que se apuesta, siguiendo el orden circular de los palos: oros, copas, espadas y bastos. Casilla de apuesta en el paño denominada VIS. Se paga 32 veces la postura siempre que no haya cartas dobladas o quemadas, descontándose un punto por cada una de ellas.



- b) Camo: se juega a la carta del mismo valor u del palo posterior a la carta emplazada. Casilla de apuesta en el paño denominada C.
- c) Anti: es la apuesta a la carta del mismo valor del palo anterior a la carta emplazada. Casilla de apuesta en el paño denominada A.
- d) Viudo: la apuesta se efectúa a la carta del mismo valor y de ninguno de los palos inmediatos a la carta emplazada. Casilla de apuesta en el paño denominada V.

El Camo, Anti y Viudo se paga 11 veces la apuesta, en la fase de Primeras del juego, descontándose un punto por cada carta doblada si las hubiere.

En la fase del juego de Segundas, se paga cinco veces la apuesta.

- e) El Salto: se apuesta una carta del mismo valor que la carta emplazada de cualquiera de los palos. Casilla de apuesta en el paño denominada S. Solamente se puede apostar a esta combinación en la fase del juego de Primeras. Se paga tres veces la apuesta.

B) Suertes sencillas:

Cartas. las apuestas sobre Cartas se pueden efectuar de una carta contra otra de las emplazadas en sentido horizontal o vertical; o de dos cartas contra las otras dos de las emplazadas Cartas. Se gana cuando se descubre una carta del mismo valor que una de las emplazadas. La ganancia asciende al valor de la cantidad apostada (uno por uno).

2. Máximos y mínimos de las apuestas.

El mínimo de las apuestas en el juego del monte se determina por la Dirección General competente en materia de juego.

El máximo se fija teniendo en cuenta las combinaciones de juego existentes:

- a) En las suertes sencillas (Cartas) el máximo será de 300 veces la cantidad fijada como mínimo de postura.
- b) En las suertes múltiples el máximo será:
- c) En la Vista Hermosa, 10 veces el mínimo de la apuesta.
- d) En el Camo, Anti y Viudo, 30 veces el mínimo de la apuesta en el juego de Primeras y 60 veces en el de Segundas.
- e) En el Salto, 100 veces la apuesta mínima.

3. Desarrollo del juego.

El juego tiene dos fases, denominadas de Primeras y de Segundas, según el siguiente desarrollo:

- El crupier tirador recibe un mazo del mezclador si lo hubiere. En el caso contrario, el tirador realizaría ambas funciones. Corta el mazo, lo introduce en el sabot y comienza la partida.



- Extrae una carta anunciando "primera carta", emplazándola en la casilla superior izquierda y seguidamente otra carta anunciando "segunda carta" que emplazará en la casilla superior derecha. A continuación descubrirá dos cartas más anunciando "tercera carta" que se emplazará en la casilla inferior izquierda y "cuarta carta", en la casilla inferior derecha.
- En ese momento comienzan las apuestas anunciando "hagan juego", dejando el tiempo suficiente para realizarlas y seguidamente cerrará las apuestas con el "no va más", comenzando la fase del juego de Primeras.
- Cuando salga alguna carta ganadora en juego con las emplazadas anteriormente, la carta perdedora se colocará boca abajo, retirando las apuestas perdedoras y pagando las ganadoras.
- Una vez efectuadas estas operaciones, la fase de juego de Primeras habrá finalizado, iniciándose el de Segundas, con las cartas horizontales que sigan emplazadas.
- Se anunciará de nuevo "hagan juego" y una vez efectuadas las apuestas se cerrarán con el "no va más" para el juego de Segundas.

4. Reglas especiales.

A) Para cartas dobladas.

- a) Si al descubrir las dos primeras cartas fueran del mismo valor se quemarán.
- b) Si al descubrir la tercera y cuarta carta, por la parte superior del mazo, alguna de ellas fuera del mismo valor que la primera o la segunda, dicha carta se considerará doblada, colocándose encima, procediendo a descubrir un nuevo naipe y si fuera nuevamente del mismo valor se considerará doblado o triplicado, según proceda.
- c) Finalmente, si antes de completar la extracción de las cuatro primeras cartas, de alguna de las dos primeras se descubrirán las cuatro del mismo valor, se anulará la jugada. Todas las cartas dobladas, triplicadas o quemadas restarán un punto por carta del pago de la apuesta VIS.

B) Para las apuestas a suertes sencillas Cartas, se seguirán las siguientes reglas:

- a) Una carta doblada anunciará la Camo de la carta de enfrente (horizontalmente) y la de abajo (verticalmente). Sólo ganarán con el Anti y el Viudo.
- b) Dos cartas dobladas anularán las combinaciones Camo de las cartas tercera y cuarta. Sólo ganarán el juego con las combinaciones Anti y el Viudo. En el juego de las diagonales no produce ningún efecto sobre el juego.
- c) Una carta triplicada anula la Camo y el Viudo de la de enfrente (horizontalmente) y las Camos de la tercera y cuarta carta emplazada. Ganará la carta de enfrente solamente con el Anti y las de abajo (tercera y cuarta) con el Anti y el Viudo.
- d) Una carta triplicada y otra doblada. Si se triplica la primera y se dobla la segunda, la triplicada anula la Camo y el Viudo de la segunda y la tercera y con el Viudo y el Anti en la cuarta.



Si se triplican la primera y la segunda, anulan la Camo y el Viudo de la tercera y la cuarta y solamente se ganará con el Anti.

C) Para las apuestas a Salto:

- a) Una carta doblada anula la Camo de las cartas contrarias, sólo ganará con el Anti y el Viudo.
- b) Una carta triplicada anula la Camo y el Viudo de las cartas contrarias, sólo ganarán con el Anti.

D) El juego de las cartas dobles.

Las cartas para ser dobles siempre tendrá que ser con las cartas sacadas por arriba, o sea, con la carta tercera y cuarta.

Las cartas de Primeras pueden ser dobladas al sacar las dos primeras por abajo, siempre que sean iguales se quemarán (anularán). Cada carta quemada restará un punto para el pago de la Vista Hermosa.

Ejemplo de la doble carta:

1. Cuando juegue el 2 contra el 5 con la Camo del 2, la carta no gana y el 5 no pierde. Sólo gana y pierde con el Anti y el Viudo.
2. Cuando juegue el 3 y el 4 contra el 2 y el 5 no ganarán las cartas con la Camo del 4, ganarán las demás.
3. Del mismo modo, la carta 5 no pierde con la Camo del 2 y del 4.
4. Si sale el 5 las cartas que jueguen contra él pierden todas.

Cuando las cartas se doblan como en el ejemplo siguiente:

1. Cuando juegue el 5 y el 2 contra el 4 y el 3 las cartas no pagan ni pierden con las Camos del 4 y el 3. Sólo ganan y pierden con el Anti y el Viudo de ambos.
2. Con el 5 y el 2 todo gana y pierde.

E) El juego de las cartas triples.

Las cartas para ser triplicadas siempre han de ser por arriba, con la tercera o cuarta.

Ejemplo de la carta triple:

1. Cuando juegue el 2 contra el 5 con la Camo y el Viudo no gana la carta y el 5 no pierde. Sólo con el Anti ganan y pierden las cartas.
2. Las "barrigas" ni ganan ni pierden con las Camos del 3 y 4. Sólo ganan y pierden con el Anti y el Viudo del 3 y 4.

Cuando las cartas se triplican y doblan como en el ejemplo siguiente:

1. La triple anula la Camo y el Viudo del 4 y la doble anula la Camo del 3. Esto quiere decir que con la Camo y Viudo del 4 las cartas ni ganan ni pierden; sólo hacen juego con el Anti.

Con la Camo del 3 las cartas ni ganan ni pierden, hacen juego con el Anti y el Viudo.



2. Cuando juegue el 5 contra el 2 sólo gana y pierde con el Anti.

Cuando las cartas se triplican como en este ejemplo:

1. Las triples anulan a la Camo y el Viudo del 4 y 3. Es decir, las cartas 4 y 3 sólo ganan con el Anti.

2. Saliendo el 5 o el 2 todas las cartas ganan y pierden.

1.9. EL RETO

1. Denominación.

El Reto es un juego de azar practicado con naipes, de los denominados de contrapartida y exclusivo de los casinos de juego, en que los participantes juegan contra el establecimiento organizador, dependiendo la posibilidad de ganar de recibir una carta de mayor valor que la del crupier.

2. Elementos del juego.

1. Cartas o naipes. Se juega con una baraja de similares características a las utilizadas en el juego de black-jack, de 52 cartas. El valor de aquellas, ordenadas de mayor a menor, será el siguiente: As, K, Q, J, 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3 y 2. Podrá jugarse hasta con ocho mazos de naipes a la vez como máximo, según criterio de la dirección.

2. Distribuidor o sabot. Se utilizará el mismo que para el juego del black-jack.

3. Mesa de juego. Será de dimensiones similares a la utilizada en el juego del black-jack, con un máximo de nueve espacios separados para los jugadores.

3. Personal.

a) Inspector o jefe de mesa. Es la persona encargada de controlar el juego y resolver los problemas que se susciten durante su desarrollo. Podrá simultanear sus funciones sobre un grupo de mesas de juego a criterio de la dirección de juego.

b) Crupier. Tiene la banca y dirige la partida. Además tiene encomendada la función de barajar las cartas, la distribución de éstas a los jugadores, la retirada de las apuestas perdedoras y el pago de las ganadoras. Anuncia también las distintas fases del juego y efectúa el cambio de dinero en efectivo por fichas a los jugadores.

4. Jugadores.

Podrán participar un máximo de 9 jugadores.

5. Reglas del juego.

1. Antes de cada pase el jugador debe hacer su apuesta (inicial). Para ganar la apuesta inicial el valor de la carta del jugador debe ser mayor que la del crupier. Se pagará esta apuesta a la par (uno a uno).

2. Si la carta del jugador es del mismo valor que la carta del crupier, el jugador tiene la posibilidad de "retar" a la casa. El jugador deberá poner una segunda apuesta igual que



su apuesta inicial (el jugador pierde el primer enfrentamiento) para usar esta opción; entonces el crupier quema tres cartas y reparte una carta al jugador o jugadores aún en juego y otra a sí mismo. Si la carta del jugador es de mayor valor que la del crupier, el jugador gana y el crupier paga la segunda apuesta uno a uno. Si la segunda carta del jugador resulta del mismo valor que la del crupier, entonces el jugador gana y el crupier paga la segunda apuesta 2 a 1. En ambos casos el jugador recupera la apuesta inicial. Si la segunda carta del jugador es de menor valor que la del crupier, entonces el jugador pierde su apuesta inicial y su segunda apuesta.

3. Si el jugador elige no "retar" a la casa pierde la mitad de su apuesta inicial.

4. Además de la apuesta inicial y antes de que se repartan las cartas, el jugador puede jugar el "Tie" o empate. Para ganar esta apuesta la carta del jugador y la del crupier deben ser del mismo valor. Se paga 10 a 1.

6. Máximos y mínimos de las apuestas.

Las apuestas de los jugadores, exclusivamente representadas por fichas del casino de juego, deberán realizarse dentro de los límites mínimos y máximos establecidos para cada mesa.

El Director de Juego podrá fijar los límites mínimos y máximos de las apuestas según la banda de fluctuación que tenga autorizada.

Las bandas de fluctuación para la apuesta inicial tendrán como límite máximo el de 10, 20 o 30 veces el mínimo establecido en las bandas recogidas en las correspondientes autorizaciones de funcionamiento.

El Director del Casino podrá modificar los mínimos de las apuestas en juegos o mesas determinados con sujeción a los siguientes requisitos:

a) Durante el desarrollo de la sesión y una vez puesta en funcionamiento una mesa, el Casino podrá variar el límite de apuesta de la misma, anunciando los cinco últimos pases y tras finalizar éstos completar el anticipo correspondiente y comenzar con los nuevos límites.

b) En todo caso, el Casino deberá poner en funcionamiento una mesa, al menos con el límite mínimo de apuestas autorizada para dicho juego, a menos que en la autorización concreta se dispusiera otra cosa.

Esta variación en los mínimos de las apuestas afectará al anticipo que debe entregarse a cada mesa, al límite máximo de las apuestas y a la suma de dinero que el Casino debe tener en caja como garantía de las apuestas en la forma establecida por el Reglamento de Casinos de Juego de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

7. Reglas comunes.

1. Se reparten todas las cartas exceptuando las de quemar, a cara descubierta.

2. Las apuestas de "reto" sólo están permitidas para el jugador que empate.

3. La apuesta de "reto" debe igualar a la apuesta inicial.

4. Las cartas deberán permanecer en todo momento sobre la mesa.

1.10. VEINTIUNO O BLACK-JACK

1. Denominación.

El Black-Jack o Veintiuno es un juego de azar practicado con naipes, de los denominados de contrapartida en el que los participantes juegan contra el establecimiento, siendo el objeto del juego alcanzar veintiún puntos o acercarse a ellos sin pasar de ese límite.

2. Elementos del juego.

1. Tapete o paño. Tendrá forma semicircular de medidas y características similares a los de póquer sin descarte y con capacidad para albergar 7, 8 o 9 jugadores sentados.



Paño de la mesa de Veintiuno o Black jack

2. Cartas o naipes. Al Black-Jack se juega con seis barajas de 52 cartas cada una, tres con el dorso de un color y otras tres con el dorso de otro color. Las figuras valen diez puntos, el as uno u once, según convenga al jugador, y las otras cartas tendrán su valor nominal.
3. Distribuidor o sabot. Es un recipiente, de funcionamiento manual, mecánico o electrónico, debidamente homologado donde se introducen las cartas, una vez barajadas convenientemente para su distribución. En el caso de que el distribuidor o sabot sea electrónico, el barajado previo de las cartas podrá realizarse automáticamente en su interior.

3. Personal del Black-Jack.

- a) El jefe de mesa: le corresponde supervisar el juego y resolver los problemas que durante el transcurso del mismo se le presenten, funciones que llevará a cabo sobre cada una de las mesas que le son asignadas. Podrá simultanear sus funciones sobre un grupo de mesas a criterio de la dirección de juego.
- b) El crupier: es el que dirige la partida, teniendo como misión la mezcla de las cartas, su distribución a los jugadores, retirar las posturas perdedoras y pagar las que resulten ganadoras.

4. Jugadores.

- a) Sentados. El número de jugadores a los que se permite participar en el juego debe coincidir con el número de plazas de apuestas marcadas en el tapete, cuya cifra máxima será nueve. Si algunas plazas no están cubiertas, pueden los jugadores apostar sobre las vacantes dentro de los límites de la apuesta, mandando sobre ella el de mayor apuesta o, en caso de igualdad, el de "mano" más cercana al sabot. Asimismo



podrán apostar sobre la mano de cualquier otro jugador con su consentimiento y dentro de los límites de la apuesta máxima. En cualquier caso, el jugador situado en primera línea delante de cada casilla será el que mande en la misma.

Cada mano de un jugador será considerada individualmente y seguirá el orden normal de distribución y petición de cartas.

- b) Pueden participar en el juego los jugadores que estén de pie, apostando sobre la mano de un jugador con el consentimiento de éste y dentro de los límites de la apuesta máxima en cada plaza. Sin embargo, no pueden dar al jugador consejos o instrucciones, debiendo aceptar sus iniciativas.

5. Reglas del juego.

1. Posibilidades de juego.

A) Juego simple o Veintiuno o Black-Jack.

Cuando se hayan efectuado todas las apuestas el crupier distribuirá un naipe a cada "mano", comenzando por su izquierda y siguiendo el sentido de las agujas del reloj, y dándose él mismo otro naipe.

Después se distribuirá un segundo naipe, siempre en el mismo orden, a cada "mano".

Seguidamente preguntará a los jugadores que tienen la "mano" si desean naipes adicionales. Cada jugador podrá rehusar o pedir naipes complementarios, uno por uno, hasta que lo crea oportuno, pero en ningún caso podrá pedir naipes suplementarios si ha obtenido ya una puntuación de 21 o más. Cuando una "mano" obtenga una puntuación superior a 21, perderá, y el crupier recogerá inmediatamente su apuesta y los naipes antes de pasar a la "mano" siguiente.

Cuando los jugadores hayan hecho su juego, el crupier se dará a sí mismo una o varias cartas. Al llegar a 17 puntos deberá plantarse no pudiendo tomar naipes suplementarios. En caso contrario, deberá pedir otros naipes hasta que el total de su puntuación alcance 17 o más. Cuando tenga un as entre sus cartas, deberá contarlos como once puntos si con este valor alcanza 17 o más y siempre que no cuente con él más de 21 puntos, en cuyo caso, se tomará el valor de un punto. No obstante, si todos los jugadores se hubieran pasado, el crupier no necesitará tomar más cartas.

El crupier, después de anunciar su puntuación, procederá a recoger las apuestas perdedoras y a pagar las ganadoras de derecha a izquierda. Irá entonces recogiendo las cartas y colocándolas con las caras hacia abajo en un recipiente destinado para este fin, apartando las suyas en último lugar.

Si el banquero se hubiese pasado de 21 puntos pagará todas las apuestas que aún estén sobre el tapete.

Si no tuviera 21 puntos, recogerá las apuestas de las "manos" que tengan una puntuación inferior a la suya y pagará las que tengan puntuación superior. Las "manos" que hayan obtenido una puntuación igual a la del banquero serán nulas, pudiendo sus titulares retirar sus apuestas una vez hayan sido recogidas sus cartas.



Los pagos se harán a la par, es decir, por la misma cantidad de la apuesta, pero si un jugador hiciera black-jack, que consiste en alcanzar 21 puntos con sólo los dos primeros naipes, se le pagará siempre a razón de tres por dos. El black-jack ganará siempre a la puntuación de 21 obtenida con más de dos cartas. Cuando se obtenga la puntuación de 21 con tres sietes se pagará el doble de la postura, siempre que la banca no gane (black-jack) o iguale dicha puntuación de la misma manera (tres sietes).

B) El seguro.

Cuando el primer naipe del crupier sea un as, los jugadores que tengan black-jack podrán solicitar el pago a la par, finalizando con esto su jugada, o asegurarse contra un posible black-jack de la banca. El crupier propondrá este seguro al conjunto de jugadores. El Casino deberá optar por poner en funcionamiento una de las dos siguientes opciones de seguro y deberá ponerlo en conocimiento de los jugadores:

- a) Una vez terminado el reparto de las dos primeras cartas a los jugadores y antes de ofrecer la tercera carta al primer jugador que le corresponda, el crupier propondrá el seguro. A partir de ese momento se cierran los seguros y ningún jugador podrá asegurarse.
- b) El seguro se realizará justo en el momento en que el crupier se vaya a dar su segunda carta, el crupier anunciará que se cierran los seguros y podrán acogerse a él todos los jugadores que permanezcan activos en la partida.

El jugador que se asegure depositará sobre la línea "seguro", situada enfrente de su puesto, una cantidad como máximo igual a la mitad de su apuesta primitiva y como mínimo la mitad del mínimo de la mesa. Si el crupier sacara entonces una carta con puntuación 10, es decir, si realizase un black-jack, recogerá las apuestas que pierden y pagará los seguros a razón de dos por uno. Si no realizase black-jack recogerá los seguros y cobrará o pagará las otras apuestas como en el juego simple.

C) Los pares o parejas.

Cuando un jugador recibe las dos primeras cartas del mismo valor, podrá jugar "a dos manos". Si utilizase esta posibilidad deberá hacer una apuesta igual a la suya inicial en la otra carta. Estas dos cartas y estas dos apuestas serán consideradas entonces como "manos" separadas e independientes, teniendo cada una su valor y destino propios. Podrá, por tanto, formar tantas "manos" como sea el número de cartas de igual valor que reciba. El jugador se plantará, pedirá cartas y jugará en las mismas condiciones que en el juego simple, empezando por la "mano" más a su derecha antes de pasar a la siguiente. Si formase un nuevo par, podrá de nuevo separarlo y depositar otra apuesta igual.

Cuando un jugador separa una par de ases, no se le permitirá pedir más que un solo naipe por cada as que ha formado una nueva "mano".

Si un jugador separa un par de ases y la siguiente es una carta que vale 10; o un par de cartas que valgan 10 puntos cada una y la siguiente fuese un as, esta jugada no será considerada como black-jack y se pagará solamente una vez su apuesta.



D) Apuesta doble.

Cuando el jugador obtuviera 9, 10 u 11 puntos con los dos primeros naipes podrá doblar su apuesta. En este caso no tendrá derecho más que a un solo naipe suplementario. La doble apuesta estará autorizada para todas las manos, comprendidos los pares.

E) Menor o mayor de 13.

Esta opción de juego es de aplicación voluntaria por parte del establecimiento, quien en caso de hacerla efectiva deberá comunicarlo a los jugadores mediante un cartel informativo situado en la mesa de juego.

Con independencia de las posibilidades de juego anteriormente relacionadas, el Casino podrá poner en uso la modalidad de suerte simple para "menor o mayor de 13". Consiste en una apuesta opcional e independiente en la que el jugador apuesta sobre si el total de puntos de sus dos primeros naipes, siendo siempre el valor del as uno, es inferior o superior a 13, perdiéndose la postura en ambos casos para un total igual a 13. Los pagos se harán a la par, es decir, por la misma cantidad de la apuesta colocada en los espacios habilitados para "mayor" o "menor", pudiendo ser ésta cualquier cantidad dentro del límite mínimo y máximo operativo en la mesa.

F) El retiro.

Esta opción de juego es de aplicación voluntaria por parte del establecimiento, quien en caso de hacerla efectiva deberá comunicarlo a los jugadores mediante un cartel informativo situado en la mesa de juego.

El jugador podrá desistir de su jugada perdiendo la mitad del importe de su apuesta, excepto que la carta de la banca sea un as. El retiro se realizará antes de que el crupier ofrezca la tercera carta al primer jugador que deba solicitarla.

G) 21 con tres sietes.

Esta opción de juego es de aplicación voluntaria por parte del establecimiento, quien en caso de hacerla efectiva deberá comunicarlo a los jugadores mediante un cartel informativo situado en la mesa de juego.

Cuando un jugador alcance la puntuación de 21 con la suma de tres sietes será pagado por el doble de su postura siempre que la banca no gane o iguale dicha jugada.

2. Máximo y mínimo de las apuestas.

Las apuestas de los jugadores, exclusivamente representadas por fichas, deberán realizarse dentro de los límites del mínimo y máximo antes de distribuir las cartas.

a) El mínimo vendrá fijado por la autorización concedida por la Dirección General competente en materia de juego. Son aplicables a este juego las normas de la ruleta referentes a la posibilidad de modificar el mínimo y el máximo de las apuestas.

b) El máximo de las apuestas es fijado por cada mesa en la autorización en 50, 100 o 200 veces el mínimo de la postura. El máximo se entiende por "mano" y puede ser



sobrepasado en el supuesto de un jugador que esté participando en las "manos" de otros jugadores o sea titular de casillas vacantes.

El Director del Casino podrá modificar los mínimos de las apuestas en juegos o mesas determinados con sujeción a los siguientes requisitos:

- a) Durante el desarrollo de la sesión y una vez puesta en funcionamiento una mesa, el Casino podrá variar el límite de apuesta de la misma, anunciando los cinco últimos pases y tras finalizar éstos completar el anticipo correspondiente y comenzar con los nuevos límites.
- b) En todo caso, el Casino deberá poner en funcionamiento una mesa, al menos con el límite mínimo de apuestas autorizada para dicho juego, a menos que en la autorización concreta se dispusiera otra cosa.

Esta variación en los mínimos de las apuestas afectará al anticipo que debe entregarse a cada mesa, al límite máximo de las apuestas y a la suma de dinero que el Casino debe tener en caja como garantía de las apuestas en la forma establecida por el Reglamento de Casinos de Juego de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

3. Funcionamiento del juego.

Existen diversas operaciones que son previas al comienzo de cada partida:

- a) La extracción de naipes del depósito, su desempaqueado y su mezcla se atenderán a las normas del Reglamento de Casinos de Juego.
- b) Finalizadas las operaciones previas, cada uno de los montones se mezclará y cortará separadamente, al menos tres veces. Seguidamente los seis juegos se reunirán y cortarán, y finalmente la media docena se presentará a un jugador para un nuevo y último corte. Después del mismo, el crupier colocará un separador de muestra o de bloqueo, a fin de dejar como reserva una cantidad de cartas equivalente como mínimo a un juego (esta operación no es necesaria en caso de utilización de sabot automático). A continuación se introducirán las cartas en el distribuidor o sabot.
- c) Antes de distribuir las cartas, el crupier apartará las cinco primeras del distribuidor y comenzará después la partida.

Las cartas se distribuirán siempre con las caras hacia arriba. Cuando aparezca el separador, el crupier debe enseñarlo al público y anunciará que la jugada que está realizando es la última de la talla. Si apareciera una carta con la cara hacia arriba en el distribuidor, se eliminará.

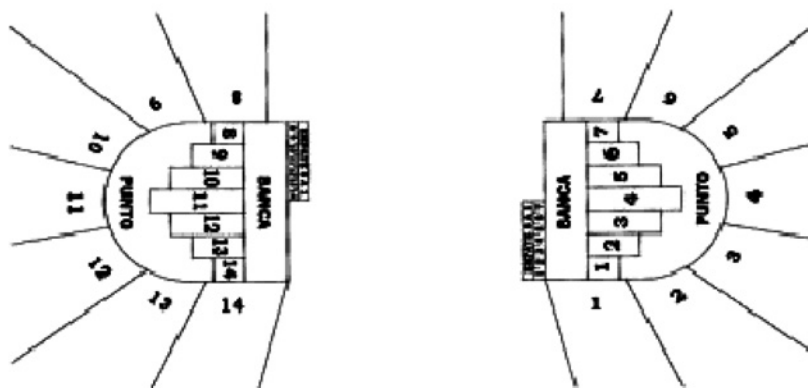
1.11. PUNTO Y BANCA Y SUS VARIANTES: MIDI PUNTO Y BANCA Y MINI PUNTO Y BANCA

1. Denominación.

El punto y banca es un juego de contrapartida practicado con naipes que enfrenta a varios jugadores entre sí, pudiendo el resto de aquellos apostar tanto a favor de la banca como contra ella. Corresponde en todo caso al establecimiento el ejercicio de la banca.

2. Elementos de juego.

1. Cartas. Al punto y banca en todas sus modalidades se juega con seis barajas debidamente homologadas de las denominadas francesas, de 52 cartas cada una, con índices grandes o pequeños, la mitad de un color y la otra mitad de otro. Los naipes podrán ser usados varias veces, siempre y cuando se encuentren en perfecto estado.
2. Distribuidor o sabot. Es un recipiente, de funcionamiento manual, mecánico o electrónico, debidamente homologado donde se introducen las cartas, una vez barajadas convenientemente para su distribución. En el caso de que el distribuidor o sabot sea electrónico, el barajado previo de las cartas podrá realizarse automáticamente en su interior.
3. Tapete o paño de juego. Será de forma ovalada, con dos cortes o hendiduras situadas una enfrente a otra en los lados mayores de la mesa, destinados a acoger al jefe de mesa y a los crupieres, respectivamente. El tapete tendrá una serie de departamentos separados y numerados a partir de la derecha del jefe de mesa, que llevará el número uno. La numeración será correlativa, si bien podrá eliminarse el número 13. Cada departamento puede dar acogida a un jugador sentado y en él se diferencian igual número de casillas destinadas a recibir las apuestas hechas a favor de "banca", a favor de "punto" y a favor de la "igualdad". Su numeración se corresponderá con la de los departamentos de los jugadores.



Mesa de Punto y Banca de 14 participantes

La superficie central del tapete ha de contener las siguientes aberturas: una destinada a recibir las cartas usadas, llamada cesta; otra u otras dos para las propinas que se den a los empleados, y otra para introducir los billetes que se cambien por fichas o placas. Asimismo existirá una casilla situada en el centro del tapete para recoger las apuestas a favor del empate.

3. Personal.

- a) Jefe de mesa: le corresponde la dirección y supervisión del juego en todas sus fases, resolviendo los problemas que durante el transcurso del mismo se le presenten. También llevará una lista en que se determine el orden de prioridad para cubrir plazas que queden vacantes. En la modalidad de juego para catorce jugadores cada mesa de juego tendrá afecto un jefe de mesa que podrá simultanear su tarea sobre un grupo de mesas a criterio de la dirección de juego.



b) Crupieres. En la modalidad de juego para catorce jugadores cada mesa tendrá afectos tres crupieres, si bien la dirección de juego podrá, en función de las circunstancias de la partida, eximir la presencia en mesa de uno de ellos siendo los responsables de las apuestas de sus respectivos lados de la mesa, así como de la recogida de las apuestas perdedoras y del pago de las ganadoras. Les corresponde también la mezcla de las cartas, su introducción en el sabot y en la cesta, una vez usadas. Asimismo recogerán la reducción que en beneficio del establecimiento haya que hacer, recibirán las propinas y las introducirán en la ranura destinada al efecto. Anunciarán el comienzo de cada jugada y de la mano ganadora, e informarán a los jugadores sobre las reglas a seguir en cada caso. Asimismo pasarán el sabot, recogerán los naipes al final de cada jugada y comprobarán el estado de los mismos.

En las modalidades de juego en mesa reducida, cada mesa tendrá afecto un único crupier. A él le corresponde dirigir la partida en todas sus fases, teniendo como misión la mezcla de las cartas, su introducción en el sabot y distribución, siendo la primera y la tercera para Punto y la segunda y la cuarta para Banca, procediendo a extraer una carta adicional para el Punto o la Banca siguiendo la regla de la tercera carta.

Una vez recogidas las apuestas perdedoras y pagadas las ganadoras, previa deducción del beneficio del establecimiento, las cartas serán retiradas con las caras hacia abajo y depositadas en un recipiente destinado para este fin.

4. Jugadores.

Podrán participar en el juego los jugadores sentados frente a los departamentos numerados, y a opción de la Dirección del Casino, aquellos jugadores que permanezcan de pie.

Para la distribución de las cartas se establece un turno rotatorio a partir del situado frente a su departamento número uno. Si algún jugador no quiere realizar la distribución se pasará el sabor al jugador que esté situado a su derecha o bien podrá realizarse la distribución por el propio crupier.

El jugador que distribuye las cartas juega la "mano" de la banca; la "mano" del jugador corresponderá a aquel que haya realizado la apuesta más elevada; de no haber apuestas a favor de la "mano" del jugador, tendrá las cartas el crupier. Se perderá el derecho a distribuir las cartas cuando la banca pierda la jugada, pasando el sabot al jugador correspondiente, de acuerdo con el turno establecido.

5. Banca.

El establecimiento se constituye en banca y le corresponderá el cobro y pago de las apuestas según una de las dos siguientes opciones y que deberá poner en conocimiento previo de los jugadores mediante cartel informativo situado en la mesa de juego:

En el supuesto de resultar ganadora la "mano" de la banca se efectuará una deducción del 5 por ciento de las apuestas ganadoras en beneficio del establecimiento.

Todas las apuestas ganadoras se pagarán a la par excepto cuando resulte ganadora la "mano" de la banca con una suma total de 6, en cuyo caso se pagará el 50 por ciento de las apuestas.



El mínimo de las posturas podrá ser distinta para cada mesa, no pudiendo en ningún caso ser inferior al mínimo autorizado por la Dirección General competente en materia de juego. El máximo de las apuestas será fijado para cada mesa en 50 o 100 veces el mínimo, pudiendo determinar la Dirección del Casino que las apuestas sean múltiplos del mínimo de la mesa.

6. Reglas del juego.

1. El "punto" y la "banca" reciben inicialmente dos cartas. El valor del juego depende de los puntos adjudicados a cada carta, que son los que lleva inscritos, salvo el 10 y las figuras que no tienen ningún valor numérico, y el as, que vale un punto. En la suma de los puntos se desprecian las decenas y sólo tiene valor, a efectos del juego, la cifra de unidades. Ganará aquel cuya puntuación sea de nueve o esté más próxima a dicha cifra. En caso de empate, la jugada será considerada nula y las apuestas podrán ser retiradas, a excepción de las efectuadas a "empate", que cobrarán del establecimiento su ganancia a razón de 8 a 1. La apuesta máxima en esta postura no podrá superar el 10 por ciento de la apuesta máxima autorizada para el punto y banca, fijándose el límite inferior en la mitad de la apuesta mínima autorizada para la mesa en caso de jugar también a punto o banca y la apuesta mínima de la mesa en caso de jugar tan sólo al empate.

Recibidas las dos primeras cartas por la "mano" del punto y la "mano" de la banca, si la puntuación de alguna de éstas es 8 o 9, el juego se da por finalizado, no pudiendo la otra "mano" solicitar una tercera carta.

2. Reglas de la tercera carta:

- a) Para la "mano" del jugador.

- Cuando su puntuación es de 0, 1, 2, 3, 4 o 5 ha de pedir carta.
- Cuando su puntuación es de 6 o 7 ha de plantarse.

- b) Para la "mano" de la banca el juego se ajustará a lo dispuesto en el siguiente cuadro:

		Tercera carta de la mano del jugador o jugadora										
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	P
Puntuación de las dos primeras cartas de la Banca	0	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
	1	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
	2	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
	3	T	T	T	T	T	T	T	T	P	T	T
	4	P	P	T	T	T	T	T	T	P	P	T
	5	P	P	P	P	T	T	T	T	P	P	T
	6	P	P	P	P	P	P	T	T	P	P	P
	7	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P

T: Significa pedir el tercer naipe
P: Significa plantarse



7. Desarrollo del juego.

1. Realizadas las operaciones de recuento, mezcla y corte del mazo, se colocará en su interior una carta bloqueo o carta de detención de un color que permita diferenciarla de las demás, cuidando de que por debajo de ella queden siete cartas. La aparición de la carta de detención determinará el final de la partida y no se podrá realizar ninguna jugada más, salvo la que se esté llevando a cabo en ese momento.
2. A continuación el crupier extrae una primera carta y la descubre. El valor de aquella determinará el número de cartas que serán inutilizadas e introducidas en la cesta. Para este caso concreto, el valor de las figuras y los dieces será de diez puntos.
3. La orden del crupier "no va más" y a continuación "cartas" está dirigida al jugador que tiene el sabot para que éste reparta dos cartas boca abajo, a cada "mano". La primera y tercera carta que corresponden a la "mano" del jugador son trasladadas al crupier, quedándose la segunda y cuarta carta que corresponden a la banca, bajo la esquina frontal derecha del sabot.
4. Acto seguido, son trasladadas las cartas de la "mano" del jugador, se entregan a aquel que realizó la mayor apuesta a favor de dicha "mano", quien las mostrará devolviéndolas a continuación al crupier que anunciará la puntuación total y las colocará a su derecha. Asimismo, el jugador que distribuye las cartas las descubre y las traslada al crupier. Este anuncia el punto total para las dos cartas y las coloca a su izquierda. El jugador podrá rehusar ("saludar") una sola vez por partida o sabot. El jugador que durante dos veces consecutivas rehúse tomar la mano deberá abandonar su plaza en la mesa de juego.
5. Cuando de acuerdo con las reglas establecidas, el jugador haya de plantarse, el crupier anunciará: "El jugador se planta... (punto total)"; en caso contrario, dirá en alta voz: "Carta para el jugador". Iguales reglas son aplicadas a la "mano" de la banca.
6. Finalizada la jugada, el crupier anunciará la "mano" con la más alta puntuación que será la ganadora, procediéndose a continuación al pago de las apuestas ganadoras y a la deducción, en su caso, del beneficio del establecimiento.

En caso de empate el jugador que apostara a empate cobrará la ganancia establecida.

1.12. PÓQUER SIN DESCARTE

1. Denominación.

El póquer sin descarte es un juego de azar, practicado con naipes, de los denominados de contrapartida, en el que los participantes juegan contra el establecimiento, existiendo varias combinaciones ganadoras.

2. Elementos del juego.

1. Cartas o naipes. Al póquer se juega con una baraja, de las denominadas francesas, de 52 cartas. El valor de las mismas, ordenadas de mayor a menor es: As, Rey, Dama, Jota, 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3 y 2. El As puede utilizarse como la carta más pequeña delante del 2 o como la más alta detrás de K.



2. Tapete o paño de juego. Serán de las mismas medidas y características que los de black-jack, con las casillas de apuestas divididas en dos espacios, uno para la postura inicial y delante otro para la segunda apuesta y, opcionalmente, otros tantos espacios diferenciados para recoger las apuestas especiales como el seguro, carrusel, etc.; así como una abertura para introducir las pinas.
 3. Distribuidor o sabot. Es un recipiente, de funcionamiento manual, mecánico o electrónico, debidamente homologado donde se introducen las cartas, una vez barajadas convenientemente para su distribución. En el caso de que el distribuidor o sabot sea electrónico, el barajado previo de las cartas podrá realizarse automáticamente en su interior.
3. Personal.
- a) El Jefe de mesa. Le corresponde supervisar el juego y resolver los problemas que durante el transcurso del mismo se le presenten, funciones que podrá ejercer sobre un grupo de mesas a criterio de la dirección de juego.
 - b) El crupier. Es el que dirige la partida, teniendo como misión la mezcla de las cartas, su distribución a los jugadores, retirar las apuestas perdedoras y el pago a los que resulten ganadores.
4. Jugadores.
1. Sentados. El número de jugadores a los que se permite participar en el juego debe coincidir con el número de plazas de apuestas marcadas en el tapete, hasta un máximo de nueve.
 2. Asimismo podrán apostar "a ciegas" sobre la mano de un jugador, con el consentimiento de éste y dentro de los límites de la apuesta máxima. El número máximo de apuestas por casilla no será superior a cuatro.
 3. En todos los casos, el jugador sentado delante de cada casilla será el que mande en la misma y no podrá enseñar sus cartas a los demás apostantes en su casilla ni pedir consejo.
5. Reglas del juego.
1. Combinaciones posibles. Ordenadas de mayor a menor son las siguientes:
 - a) Escalera real de color. Es la formada por las cinco cartas correlativas más altas de un mismo palo (ejemplo: As, Rey, Dama, Jota y 10 de trébol). Se paga cien veces la apuesta.
 - b) Escalera de color. Es la formada por cinco cartas correlativas del mismo palo (ejemplo: dos, tres, cuatro, cinco y seis de trébol). Se paga 25 veces la apuesta.
 - c) Póquer. Es la combinación formada por cuatro cartas del mismo valor (ejemplo: cuatro sietes y un Rey). Se paga 20 veces la apuesta.
 - d) Full. Es la combinación formada por tres cartas de un mismo valor y otras dos de igual valor entre sí y distinto del anterior (ejemplo: tres sietes y dos ochos). Se paga 7 veces la apuesta.



- e) Color. Es la formada por cinco cartas no correlativas del mismo palo (ejemplo: As, 10, 8, 5 y 4 de trébol). Se paga cinco veces la apuesta.
 - f) Escalera. Es la formada por cinco cartas correlativas, sin que todas ellas sean del mismo palo (ejemplo: 7, 8, 9, 10 de trébol y J de picas). Se paga cuatro veces la apuesta.
 - g) Trío. Es la formada por tres cartas de un mismo valor y otras dos distintas (ejemplo: tres damas, As, 3). Se paga tres veces la apuesta.
 - h) Doble pareja. Es la formada por dos cartas de un mismo valor y otras dos de igual valor pero distinto del anterior (ejemplo: dos Reyes y dos sietes). Se paga dos veces la apuesta.
 - i) Pareja. Es la formada por dos cartas de igual valor y las otras tres diferentes (ejemplo dos doses). Se paga una vez la apuesta.
 - j) Cartas mayores. Cuando no se producen ninguna de las combinaciones anteriores, pero las cartas del jugador son mayores que las del crupier. Se entiende que las cartas son mayores, atendiendo en primer lugar a la carta de mayor valor, si fueran iguales, a la siguiente y así sucesivamente. Se paga una vez la apuesta.
2. En cualquier caso, el jugador sólo ganará las apuestas cuando su combinación sea superior a la del crupier, perdiéndola en caso contrario y conservando su apuesta pero sin ganar premio alguno en caso de empate.
3. Cuando crupier y jugador tengan la misma jugada, ganará la apuesta quien tenga la combinación formada por cartas de mayor valor, atendiendo a las siguientes reglas:
- a) Cuando ambos tengan póquer, ganará aquél que lo tenga superior (ejemplo: un póquer de Ases es superior a uno de Damas).
 - b) Cuando ambos tengan Full, ganará aquél que tenga las tres cartas iguales de mayor valor.
 - c) Cuando ambos tengan escalera, de cualquier tipo, ganará aquél que tenga la carta de mayor valor.
 - d) Cuando ambos tengan color, ganará aquél que tenga la carta de mayor valor (según lo descrito para cartas mayores).
 - e) Cuando ambos tengan trío, ganará aquél que lo tenga formado por cartas de mayor valor.
 - f) Cuando ambos tengan doble pareja, ganará aquél que tenga la pareja formada por cartas de mayor valor, y si coincidiese se estará a la segunda pareja, y, en último caso, a la carta restante de mayor valor.
 - g) Cuando ambos tengan pareja, ganará aquél que la tenga de mayor valor, y si coincidiese se atenderá a la carta de mayor valor (según lo descrito para cartas mayores).



4. Máximos y mínimos de las apuestas.

Las apuestas de los jugadores, exclusivamente representadas por fichas, deben realizarse dentro de los límites mínimos y máximos establecidos por cada mesa. El Director de Juego podrá establecer los mínimos y máximos de las mesas de acuerdo con la banda de fluctuación que tenga autorizada el Casino.

5. Bandas de fluctuación.

La banda de fluctuación para la apuesta mínima inicial se fijará en la autorización concedida por la Dirección General competente en materia de juego, siendo el límite máximo de 20 o 50 veces el mínimo de la apuesta.

El Director del Casino podrá modificar los mínimos de las apuestas en juegos o mesas determinados con sujeción a los siguientes requisitos:

- a) Durante el desarrollo de la sesión y una vez puesta en funcionamiento una mesa, el Casino podrá variar el límite de apuesta de la misma, anunciando los cinco últimos pases y tras finalizar éstos completar el anticipo correspondiente y comenzar con los nuevos límites.
- b) En todo caso, el Casino deberá poner en funcionamiento una mesa, al menos con el límite mínimo de apuestas autorizada para dicho juego, a menos que en la autorización concreta se dispusiera otra cosa.

Esta variación en los mínimos de las apuestas afectará al anticipo que debe entregarse a cada mesa, al límite máximo de las apuestas y a la suma de dinero que el Casino debe tener en caja como garantía de las apuestas en la forma establecida por el Reglamento de Casinos de Juego de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

6. Desarrollo del juego.

La extracción de naipes del depósito, su desempaquetado y su mezcla se atenderán a las normas del Reglamento de Casinos de Juego.

Antes de la distribución de las cartas, los jugadores deberán efectuar sus apuestas iniciales dentro de los límites mínimos y máximos de cada mesa de juego.

Seguidamente el crupier cerrará las apuestas con el "no va más" y comenzará la distribución de naipes de uno en uno, salvo que se utilice sabor automático en cuyo caso se realizará de cinco en cinco, boca abajo, a cada mano, comenzando por su izquierda y siguiendo en el sentido de las agujas del reloj, dándose igualmente carta para la banca, hasta completar la distribución de las cinco cartas para cada mano y para la banca, con la salvedad de que la última carta para la banca se dará descubierta.

Los jugadores miran sus cartas y tienen la opción de continuar el juego o "ir" diciendo "voy", o retirarse del mismo "pasar" diciendo "paso".

Los que opten por ir deberán depositar sus cartas en la casilla destinada a la segunda apuesta, momento a partir del cual ya no podrán ser objeto de manipulación por parte del jugador, y, sobre éstas, doblar la apuesta inicial, añadiendo una cantidad doble a ésta; los



que opten por "pasar" perderán la apuesta inicial, que será retirada en el momento por el crupier. Después de que los jugadores se hayan decidido por ir o pasar, el crupier descubre las cuatro cartas tapadas de la banca. La banca sólo juega si entre sus cartas existe, como mínimo, un As y un Rey, o una combinación superior; de no ser así, abonará a cada jugador una cantidad idéntica a la apostada inicialmente (uno por uno). Si la banca juega, esto es, si tiene como mínimo un As y un Rey o una combinación superior, el crupier comparará sus cartas con las de los jugadores y pagará las combinaciones superiores a la suya, de acuerdo con lo establecido en el apartado 1 de las reglas del juego para la segunda apuesta, abonando a la par (uno por uno) la postura inicial. Los jugadores cuya combinación sea inferior a la del crupier perderán sus apuestas, que serán retiradas en su totalidad por éste. En caso de empate se estará a lo dispuesto en el apartado 1.

Cualquier error en la distribución de las cartas, bien en el número de las mismas o en la aparición indebida de alguna carta descubierta, supondrá la anulación de toda la jugada. Está prohibido a los jugadores intercambiar información sobre sus cartas o descubrirlas antes de tiempo; cualquier violación de esa prohibición supondrá la pérdida de la totalidad de la apuesta. Una vez retiradas las apuestas perdedoras y abonados los premios a las ganadoras, se dará por finalizada la jugada, iniciando una nueva.

7. Opciones adicionales de juego.

Opcionalmente el casino podrá ofertar las siguientes posibilidades de juego; de forma visible deberá constar en la mesa de juego aquellas que el casino ponga en servicio, así como el importe de las jugadas:

A) El seguro. El jugador podrá asegurar su jugada, para ello deberá depositar en la casilla destinada a tal fin, ya antes de comenzar la distribución de los naipes, una cantidad única estipulada, que en ningún caso podrá ser superior a la mitad del mínimo de la mesa. En caso de obtener una de las combinaciones que a continuación se indican obtendrá el premio correspondiente independientemente de la combinación de cartas de la banca:

- a) Full: 100 veces la cantidad única estipulada.
- b) Póquer: 300 veces la cantidad única estipulada.
- c) Escalera de color: 1.000 veces la cantidad única estipulada.
- d) Escalera real de color: 2.000 veces la cantidad única estipulada.

B) El carrusel. Siempre y cuando la Dirección del Casino haya optado por incluir esta modalidad, de forma adicional a todo el juego de la mesa los jugadores que lo deseen, depositando al efecto en la casilla destinada a tal fin y antes de comenzar la distribución de naipes, una apuesta no superior a la mitad del mínimo de la mesa, podrán participar en un carrusel entre todas las mesas. La participación en el carrusel habilita al jugador al cobro de premios adicionales, previamente anunciados, que podrán ser en dinero, según el cuadro de ganancias para el acumulado que a continuación se detalla o en especie por valor equivalente.

- a) Escalera máxima de color: 12.000 veces la postura.
- b) Escalera de color: 2.000 veces la postura.



- c) Póquer: 400 veces la postura.
 - d) Full: 100 veces la postura.
 - e) Color: 60 veces la postura.
 - f) Escalera: 30 veces la postura.
 - g) Opcionalmente el trío: 10 veces la postura.
- C) Progresivo. Siempre y cuando la Dirección del Casino haya optado por incluir esta modalidad, consiste en una apuesta adicional independiente para los jugadores cuyo objetivo es conseguir un premio especial que depende únicamente de la jugada que obtenga el jugador y del importe acumulado por el progresivo en aquel momento, previa la deducción autorizada a favor del establecimiento. Para jugar al progresivo, cada jugador debe depositar una cantidad destinada a esta finalidad. Asimismo, puede existir un progresivo común a varias mesas.

El desarrollo de esta modalidad de juego ha de estar expuesto en un lugar visible de la mesa y debe indicar las combinaciones que comportan premio y su importe. Las combinaciones que posibilitan la obtención del progresivo son: escalera real que obtiene el acumulado de todas las mesas, escalera de color que obtiene un 10 por ciento del acumulado, póquer 400 veces la apuesta a progresivo, full 100 veces la apuesta a progresivo, color 50 veces la apuesta a progresivo y escalera 20 veces la apuesta a progresivo. El importe de la apuesta del progresivo no puede ser superior a la mitad de la apuesta mínima de la mesa.

- D) Comprar una carta adicional. En esta posibilidad de juego se produce el descarte de un solo naipe. Se compra esta carta a la banca por la misma cantidad que la apuesta inicial del jugador interesado en el descarte. Para ello, en el momento que le corresponda el turno de juego al jugador interesado, éste depositará el naipe descartado juntamente con la misma cantidad de su apuesta inicial, que le dará derecho a recibir una carta adicional. Supuesto que otros jugadores estuviesen jugando sobre la mano de éste estarán obligados a realizar la misma compra de carta adicional o a perder su apuesta y retirarse del juego.

Las opciones adicionales de seguro, carrusel y progresivo serán incompatibles con la opción de compra de carta adicional, de forma que si un jugador hubiese realizado dichas apuestas y optara a la compra de una carta adicional se perderán las apuestas previas realizadas y retiradas por la banca.

1.13. PÓQUER CON DESCARTE

1. Denominación.

El póquer con descarte es un juego de azar en el que los participantes, mediante la utilización de cinco cartas y jugando contra el establecimiento, tienen por objetivo el lograr una combinación de superior valor a la que obtenga éste.

2. Elementos del juego.

1. Cartas o naipes. Al póquer con descarte se jugará con una baraja de 52 naipes y de similares características a las utilizadas en el juego de black-jack. El valor de aquellas



ordenadas de mayor a menor es: As, Rey, Dama, Jota, 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3 y 2. A criterio de la Dirección de juego se podrán utilizar dos barajas que se pondrán en juego, alternativamente, en cada mesa.

2. Mesa de juego. La mesa sobre la que se practicará el juego tendrá las mismas medidas y características que las utilizadas para el juego de black-jack.

El máximo de nueve casillas de apuestas estarán divididas en dos espacios, uno para la apuesta inicial y otro para la segunda apuesta que, en su caso, se efectúe.

3. Barajador o sabot. Es un recipiente, de funcionamiento manual, mecánico o electrónico, debidamente homologado donde se introducen las cartas, una vez barajadas convenientemente para su distribución. En el caso de que el distribuidor o sabot sea electrónico, el barajado previo de las cartas podrá realizarse automáticamente en su interior.

3. Personal.

- a) Jefe de mesa. Será la persona encargada de controlar el juego y resolver aquellos problemas y circunstancias que se susciten durante su desarrollo. Sus funciones podrán simultanearse sobre un grupo de mesas a criterio de la Dirección de juego.

- b) Crupier. Será la persona encargada de dirigir cada partida y tendrá encomendada la función de mezclar las cartas de la baraja, la distribución de éstas a los jugadores, el abono del premio de las combinaciones ganadoras y la retirada de las apuestas perdedoras.

4. Jugadores.

El número de jugadores a los que se permitirá participar en este juego será el mismo, o inferior, al de las plazas de apuestas marcadas en el tapete de la mesa, con un límite máximo de nueve jugadores, no admitiéndose la participación de jugadores que se encuentren de pie en torno a la mesa de juego; asimismo, no se admitirán apuestas en las casillas de otros jugadores de la mesa.

5. Reglas del juego.

1. Combinaciones posibles ordenadas de mayor a menor valor son:

- a) Escalera real de color. Es la formada por las cinco cartas correlativas más altas de un mismo palo (ejemplo: As, Rey, Dama, Jota y 10 de trébol). Se paga cien veces la apuesta.

- b) Escalera de color. Es la formada por cinco cartas correlativas del mismo palo (ejemplo: dos, tres, cuatro, cinco y seis de trébol). Se paga 25 veces la apuesta.

- c) Póquer. Es la combinación formada por cuatro cartas del mismo valor (ejemplo: cuatro sietes y un Rey). Se paga 20 veces la apuesta.

- d) Full. Es la combinación formada por tres cartas de un mismo valor y otras dos de igual valor entre sí y distinto del anterior (ejemplo: tres sietes y dos ochos). Se paga 7 veces la apuesta.

- e) Color. Es la formada por cinco cartas no correlativas del mismo palo (ejemplo: As, 10, 8, 5 y 4 de trébol). Se paga cinco veces la apuesta.



- f) Escalera. Es la formada por cinco cartas correlativas, sin que todas ellas sean del mismo palo (ejemplo: 7, 8, 9, 10 de trébol y J de picas). Se paga tres veces la apuesta.
 - g) Trío. Es la formada por tres cartas de un mismo valor y otras dos distintas (ejemplo: tres damas, As, 3). Se paga dos veces la apuesta.
 - h) Doble pareja. Es la formada por dos cartas de un mismo valor y otras dos de igual valor pero distinto del anterior (ejemplo: dos Reyes y dos sietes). Se paga una vez la apuesta.
 - i) Pareja de ochos o superior. Es la formada por dos cartas de igual valor y superior a la puntuación de ocho y las otras tres diferentes. Se paga una vez la apuesta.
2. En cualquier caso el jugador sólo ganará las apuestas cuando su combinación sea de superior valor a la del crupier, perdiendo en caso contrario, y conservará su apuesta, pero sin ganar premio alguno, en caso de empate.
3. En los casos de empate se estará a la siguiente normativa:
- a) Cuando ambos tengan póquer, ganará aquél que lo tenga superior (ejemplo: un póquer de Ases es superior a uno de Damas).
 - b) Cuando ambos tengan Full, ganará aquél que tenga las tres cartas iguales de mayor valor.
 - c) Cuando ambos tengan escalera, de cualquier tipo, ganará aquél que tenga la carta de mayor valor.
 - d) Cuando ambos tengan color, ganará aquél que tenga la carta de mayor valor.
 - e) Cuando ambos tengan trío, ganará aquél que lo tenga formado por cartas de mayor valor.
 - f) Cuando ambos tengan doble pareja, ganará aquél que tenga la pareja formada por cartas de mayor valor, y si coincidiese se estará a la segunda pareja, y, en último caso, a la carta restante de mayor valor.
 - g) Cuando ambos tengan pareja de ocho o superior, ganará aquél que la tenga de mayor valor, y si coincidiese se atenderá a la carta de mayor valor de las restantes.
4. Máximos y mínimos de las apuestas.
- a) Las apuestas de los jugadores, exclusivamente representadas por fichas del Casino de Juego, deberán realizarse dentro de los límites mínimos y máximos establecidos para cada mesa.
 - b) El Director de juego del Casino podrá fijar los límites mínimos y máximos de apuestas con arreglo a la banda de fluctuación que tenga autorizada por la autoridad competente en materia de juego.
5. Bandas de fluctuación.
- Las bandas de fluctuación para la apuesta inicial tendrán como límite máximo el de 20 o 50 veces del mínimo establecido en la correspondiente autorización.



El Director del Casino podrá modificar los mínimos de las apuestas en juegos o mesas determinados con sujeción a los siguientes requisitos:

- a) Durante el desarrollo de la sesión y una vez puesta en funcionamiento una mesa, el Casino podrá variar el límite de apuesta de la misma, anunciando los cinco últimos pases y tras finalizar éstos completar el anticipo correspondiente y comenzar con los nuevos límites.
- b) En todo caso, el Casino deberá poner en funcionamiento una mesa, al menos con el límite mínimo de apuestas autorizada para dicho juego, a menos que en la autorización concreta se dispusiera otra cosa.

Esta variación en los mínimos de las apuestas afectará al anticipo que debe entregarse a cada mesa, al límite máximo de las apuestas y a la suma de dinero que el Casino debe tener en caja como garantías de las apuestas en la forma establecida por el Reglamento de Casinos de Juego de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

6. Desarrollo del juego.

- a) En la extracción y distribución de naipes del depósito, el desempaqueado, y la mezcla de los naipes se atenderá a las reglas contenidas en el Reglamento de Casinos de Juego.

Antes de la distribución de las cartas, los jugadores deberán efectuar sus apuestas iniciales, dentro de los límites mínimos y máximos de cada mesa de juego. A continuación el crupier cerrará las apuestas mediante "no va más" y comenzará a distribuir los naipes de reverso a cada jugador hasta reunir cinco cartas, comenzando por su izquierda y siguiendo el sentido de las agujas del reloj, dándose simultáneamente cartas para la banca, con la salvedad de que la última carta que le corresponda se la distribuirá descubierta.

- b) Proceso de apuestas. Una vez distribuidas las cartas a los jugadores y a la banca, tras su examen, aquéllos podrán optar entre proseguir con su participación en la partida "voy", o por el contrario, retirarse de la misma "paso". Los que opten por participar en la partida deberán doblar su apuesta inicial, añadiendo una cantidad que represente el doble de aquella y depositarla en la segunda casilla destinada a dicha apuesta. Los que hayan optado por retirarse de la partida, perderán el importe de la apuesta inicial, que será retirada de la mesa por el crupier en el momento de anunciarlo el jugador.
- c) Desenlace de la partida. Después de que los jugadores hayan decidido participar, o bien retirarse de la partida, cada uno de los que continúen la partida, y siguiendo el orden establecido, podrán descartarse de hasta dos cartas cada uno, con el fin de conseguir una jugada superior. El crupier irá primero retirando las cartas descartadas y después, sirviendo las nuevas, casilla por casilla, comenzando por la casilla más a su izquierda y siguiendo el sentido de las agujas del reloj.

Posteriormente el crupier descubrirá las cuatro cartas tapadas de la banca, y tras visualizar su jugada, podrá descartarse de hasta dos cartas, observando las reglas siguientes:



- Si tiene una escalera o jugada superior, no se descartará.
- Si tiene un trío se descartará de las otras dos restantes no correspondientes al trío.
- Si tiene doble pareja, se descartará de la carta no correspondiente a ninguna de ambas parejas.
- Si tiene una pareja, se descartará de las dos cartas distintas de la pareja que tengan menor valor.
- Si no tiene ninguna jugada de las anteriores, y entre sus naipes tiene cuatro del mismo palo, se descartará del naipe restante, aunque tenga una combinación de cuatro cartas de valor consecutivo.
- Si no tiene ninguna jugada de las anteriores, y entre sus naipes tiene cuatro con valores consecutivos y superiores o iguales al 2, se descartará del naipe restante.
- Si no tiene ninguna jugada de las anteriores, se descartará de las dos de menor valor.

Una vez finalizada la operación de descarte del crupier, sólo calificará para continuar el juego, si entre sus cartas tiene una jugada de pareja de ochos o superior.

De no ser así abonará en fichas a cada jugador una cantidad idéntica a la apostada inicialmente. Si por el contrario la banca tuviera cartas con valor suficiente para jugar (pareja de ochos o superior), el crupier comparará sus cartas con las de los jugadores y abonará las combinaciones superiores a la suya de acuerdo con las reglas establecidas en el apartado 5.a) respecto a la segunda apuesta. Las apuestas iniciales las abonarán a la par, a los jugadores con combinaciones ganadoras.

Sólo se pagará la apuesta máxima.

Los jugadores con combinaciones de cartas de valor inferior a la de la banca, perderán sus apuestas depositadas en las casillas correspondientes, siendo retiradas en su totalidad por el crupier.

Una vez retiradas por el crupier las apuestas perdedoras y abonadas las ganadoras, se dará por finalizada la partida, iniciándose, en su caso, otra nueva.

Al finalizar la jornada el Jefe de mesa deberá anunciar las "tres últimas jugadas".

1.14. PÓQUER TRIJOKER

1. Denominación.

El Trijoker es un juego de azar practicado con naipes, de los denominados de contrapartida, en que los participantes juegan contra el establecimiento organizador, dependiendo la posibilidad de ganar de conseguir unas combinaciones de cartas determinadas. Se establece la jugada mínima para ganar en pareja de Jotas.

2. Elementos del juego.

1. Cartas o naipes. Se juega con una baraja de similares características a las utilizadas en el juego del black-jack, de 52 cartas. El valor de los naipes, ordenados de mayor a menor es el siguiente: As, K, Q, J, 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3 y 2.



2. Distribuidor o sabot. Es un recipiente, de funcionamiento manual, mecánico o electrónico, debidamente homologado donde se introducen las cartas, una vez barajadas convenientemente para su distribución. En el caso de que el distribuidor o sabot sea electrónico, el barajado previo de las cartas podrá realizarse automáticamente en su interior.

La distribución con sabot automático podrá efectuarse de tres en tres cartas, en cuyo caso el crupier "quema" la primera carta o la más próxima al tapete.

3. Tapete o paño de juego. Será de dimensiones similares al utilizado en el juego del blackjack, con un máximo de nueve espacios separados para los jugadores. Cada espacio tiene tres casillas para efectuar las apuestas, de las cuales al menos dos están numeradas con las referencias 1 y 2. Además tiene dos casillas diferenciadas para colocar las dos cartas comunes a todos los jugadores, y una abertura para introducir las propinas.

3. Personal.

- a) Jefe de mesa. Le corresponde supervisar el juego y resolver los problemas que durante el transcurso del mismo se le presenten, funciones que se llevarán a cabo sobre un grupo de mesas a criterio de la Dirección de juego.
- b) Crupier. Tiene la banca y dirige la partida. Además, tiene encomendada la función de barajar las cartas, la distribución de éstas a los jugadores, la retirada de las apuestas perdedoras y el pago de las ganadoras. Anuncia también las distintas fases del juego y efectúa el cambio de dinero en efectivo por fichas a los jugadores.

4. Jugadores.

Podrán participar tantos jugadores como casillas disponga la mesa y cada jugador sólo podrá jugar en una casilla. Está prohibido enseñar sus cartas a los demás jugadores, o comentarles su jugada, mientras dure la mano. No se admite la participación de jugadores que se encuentren de pie en torno a la mesa.

5. Reglas del juego.

1. Las combinaciones posibles del juego, ordenadas de mayor a menor valor, son las siguientes:
 - a) Escalera real de color. Es la formada por las cinco cartas de mayor valor de un mismo palo en el siguiente orden correlativo: As, Rey, Dama, Jota y 10.
 - b) Escalera de color. Es la formada por cinco cartas del mismo palo, en orden correlativo, sin que éste coincida con las cartas de mayor valor.
 - c) Póquer. Es la combinación de cinco cartas que contiene cuatro cartas de un mismo valor.
 - d) Full. Es la combinación de cinco cartas que contiene tres cartas de un mismo valor y otras dos del mismo valor y distinto al de las anteriores.
 - e) Color. Es la combinación formada por cinco cartas no correlativas del mismo palo.
 - f) Escalera simple. Es la combinación formada por cinco cartas en orden correlativo y de distinto palo.



- g) Trío. Es la combinación formada por tres cartas del mismo valor y las otras dos sin formar pareja.
- h) Doble pareja. Es la combinación de cartas que contiene dos cartas del mismo valor y otras dos de igual valor, pero distinto del de las anteriores.
- i) Pareja. Es la combinación de cinco cartas que contiene dos cartas de igual valor que tienen que ser, como mínimo, 10.

2. La tabla de pagos, en orden ascendente, es la siguiente:

- a) Pareja de 10 o mayor: 1 a 1.
- b) Doble pareja: 2 a 1.
- c) Trío: 3 a 1.
- d) Escalera: 5 a 1.
- e) Color: 8 a 1.
- f) Full: 11 a 1.
- g) Poker: 50 a 1.
- h) Escalera de color: 200 a 1.
- i) Escalera real de color: 1.000 a 1.

6. Máximos y mínimos de las apuestas.

Las apuestas de los jugadores, exclusivamente representadas por fichas del casino de juego, deberán realizarse dentro de los límites máximos y mínimos establecidos para la mesa. Se entiende que el mínimo y máximo es para cada una de las tres casillas de cada jugador. El Director del Casino podrá fijar los límites mínimos y máximos de las apuestas según la banda de fluctuación autorizada por la Dirección General competente en materia de juego.

Las bandas de fluctuación para la apuesta inicial tendrán como límite máximo el de 10, 20 o 30 veces el mínimo establecido en las bandas recogidas en la correspondiente autorización de funcionamiento.

El Director del Casino podrá modificar los mínimos de las apuestas en juegos o mesas determinados con sujeción a los siguientes requisitos:

- a) Durante el desarrollo de la sesión y una vez puesta en funcionamiento una mesa, el Casino podrá variar el límite de apuesta de la misma, anunciando los cinco últimos pases y tras finalizar éstos completar el anticipo correspondiente y comenzar con los nuevos límites.
- b) En todo caso, el Casino deberá poner en funcionamiento una mesa, al menos con el límite mínimo de apuestas autorizada para dicho juego, a menos que en la autorización concreta se dispusiera otra cosa.



Esta variación en los mínimos de las apuestas afectará al anticipo que debe entregarse a cada mesa, al límite máximo de las apuestas y a la suma de dinero que el Casino debe tener en caja como garantías de las apuestas en la forma establecida por el Reglamento de Casinos de Juego de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

7. Desarrollo del juego.

1. Extracción y distribución de naipes. La extracción de naipes del depósito, el desempaqueado y la mezcla de los mismos se atenderán a las reglas contenidas en la normativa aplicable en el Reglamento de Casinos de juego.
2. Intervalo de apuestas. Después de haber mezclado los naipes, el crupier propondrá a los jugadores que hagan sus apuestas.

Cada jugador deberá efectuar tres apuestas iguales, una en cada una de las tres casillas dispuestas en su departamento. Cuando las apuestas estén efectuadas y el crupier haya anunciado el "no va más", éste comenzará a repartir los naipes cubiertos, uno por uno, y alternativamente a los jugadores y comenzando por su izquierda. Seguidamente colocará un naipe cubierto en la casilla situada enfrente de él y a su izquierda. A continuación repartirá un segundo naipe cubierto a cada jugador, y colocará otro naipe cubierto en la casilla situada a su derecha. Repartirá después un tercer naipe cubierto a cada jugador. Si se descubriera por error uno de los naipes de los jugadores, la mano continuará normalmente. Si se descubriera uno de los dos naipes comunes para todos los jugadores y situados delante del crupier, se continuará la jugada normalmente, a excepción de que sea una J o mayor, en cuyo caso, se anulará la mano completa.

Después de que cada jugador haya visto sus cartas y a medida que le corresponda su turno, tiene la opción de retirar la apuesta número 1 o dejarla en juego. Cuando todos los jugadores haya decidido el destino de su apuesta número 1, el crupier descubre la carta situada en la casilla a su izquierda. Esta carta es común para todos los jugadores y forma parte de la mano de cada uno de ellos. Después de conocer el valor de la primera carta común, cada jugador puede retirar su apuesta número 2 o dejarla en juego, independientemente del destino de la primera apuesta. A continuación, el crupier descubre la segunda carta situada en la casilla de su derecha. Esta carta es también común para todos los jugadores y forma parte de sus respectivas combinaciones. Hasta este momento, los jugadores deben tener una, dos o tres apuestas en juego, dependiendo de sus decisiones anteriores.

3. Desenlace de la jugada. Según la tabla de pagos que se hallará expuesta en cada una de las mesas, el crupier procede a pagar cada una de las apuestas ganadoras en la proporción establecida y a cobrar las perdedoras, comenzando por su derecha. El jugador que aún tenga tres apuestas en juego y gane la jugada, cobrará la proporción establecida en cada una de sus tres apuestas. Si su jugada no es ganadora, perderá las apuestas en juego. Al finalizar, el crupier retirará las cartas, comprobando las mismas. Al finalizar la jornada, el jefe de mesa anunciará "las tres últimas jugadas".

8. Reglas comunes.

1. Errores. Cualquier error que se produjese durante la distribución de las cartas, en el número de las mismas o bien en la aparición indebida de alguna carta descubierta,



supondrá la anulación de toda la jugada, salvo lo especificado en el apartado 7.2 de este epígrafe. Las cartas deberán permanecer en todo momento sobre la mesa.

2. Prohibiciones. Queda prohibido a los jugadores intercambiar información sobre las cartas, descubrirlas antes de tiempo o pedir consejo sobre las jugadas.

1.15. PAI GOW POKER

1. Denominación.

Es un juego de cartas de los denominados de contrapartida, exclusivo de los casinos de juego, en el que los participantes se enfrentan al establecimiento. A cada jugador sentado en la mesa se le distribuirán siete cartas, que deberán dividir en dos manos: una mano de dos cartas (mano pequeña o baja) y otra mano de cinco cartas (mano grande o alta). Su mano alta deberá tener mayor valor que la mano baja.

El objetivo del juego consistirá en que las dos manos del jugador superen a las dos manos de la banca. En consecuencia, en caso de que la mano de la banca tenga el mismo valor que la mano del jugador, la banca gana la apuesta. Si un jugador ganara una mano, pero perdiera la otra, se considerará empate y las apuestas quedarán como estaban, pudiendo el jugador rescatarlas. La mayor mano posible de dos cartas que se podrá conseguir será dos ases y la más alta de cinco cartas, cinco ases.

2. Elementos del juego.

1. Cartas. Al pai gow poker se juega con una baraja tradicional de 52 cartas, más un comodín (joker), aunque éste únicamente puede ser usado como un as o para completar una escalera, escalera real o escalera de color.
2. Mesa de juego. Será de medidas y características similares a las usadas en el juego del black-jack, pero con el tapete propio del juego en el cual habrá señaladas hasta un máximo de seis casillas con el fin de acoger las apuestas, y otros tantos lugares divididos en dos casillas, una para depositar la mano grande y otra para la mano pequeña. Además dispondrá de una bandeja como las de black-jack para proceder a los cambios de fichas y a la deducción de la cantidad correspondiente a la comisión.
3. Cubilete y dados. Se utilizarán tres dados, del mismo color, con las superficies pulimentadas de 12 a 25 mm de lado y se colocarán dentro de un cubilete o recipiente, para ser sacudidos antes de ser tirados.
4. Distribuidor o sabot. Es un recipiente, de funcionamiento manual, mecánico o electrónico, debidamente homologado donde se introducen las cartas, una vez barajadas convenientemente para su distribución. En el caso de que el distribuidor o sabot sea electrónico, el barajado previo de las cartas podrá realizarse automáticamente en su interior.

3. Personal.

- a) Jefe de mesa. Le corresponderá la supervisión del juego en todas sus fases, sin perjuicio de cualquier otra función que se pueda encomendar. También llevará una lista en la que se determine el orden de prioridad para cubrir plazas vacantes. Sus funciones, a criterio de la Dirección de juego, podrán ser simultaneadas sobre un grupo de mesas.



- b) Crupier. Es el responsable de la mezcla y distribución de las cartas, del cobro de las apuestas perdedoras y del pago de las ganadoras, así como de la recogida y control de los naipes una vez finalizado el juego y la partida. Anunciará todas las fases del juego, cambiará el efectivo a los jugadores y, cuando proceda, deducirá la comisión en beneficio del establecimiento.

4. Jugadores.

Podrán participar en el juego un número de jugadores sentados coincidentes con el número de plazas delimitadas, marcadas en el tapete, cuya cifra máxima será de seis.

Cada mano de un jugador será considerada individualmente y seguirá el orden normal de distribución y petición de cartas. El jugador situado delante de cada casilla será el que mande en la misma y no podrán enseñar sus cartas a los demás apostantes.

5. Reglas del juego.

1. Combinaciones ganadoras. Ordenadas de mayor a menor son las siguientes:

- a) Cinco ases: es la formada por cinco ases (cuatro ases más el joker).
- b) Escalera real: es la formada por las cinco cartas correlativas más altas de un mismo palo: As, Rey, Dama, Jota y 10. La segunda escalera más alta es la combinación formada por As, 2, 3, 4 y 5.
- c) Escalera de color: es la formada por cinco cartas correlativas de un mismo palo (8, 9, 10, J y Q).
- d) Póquer: es el formado por cuatro cartas de un mismo valor (cuatro doses).
- e) Full: es el formado por tres cartas de un mismo valor y otras dos de igual valor (tres ochos y dos nueves).
- f) Color: es el formado por cinco cartas no correlativas del mismo palo.
- g) Escalera: es la formada por cinco cartas correlativas de distintos palos.
- h) Trío: es el formado por tres cartas de un mismo valor y las dos restantes sin formar pareja.
- i) Doble pareja: es la formada por dos parejas de cartas de distinto valor.
- j) Pareja: es la formada por dos cartas del mismo valor.
- k) Carta más alta: cuando una mano no tuviera ninguna de las combinaciones anteriores, será ganada por el jugador que tenga la carta de mayor valor.

6. Máximos y mínimos de las apuestas.

Las apuestas de los jugadores deberán estar representadas exclusivamente por fichas y deberán realizarse dentro de los límites establecidos para cada mesa de juego.

La empresa titular del casino fijará para cada mesa la cuantía de las apuestas de acuerdo con la banda de fluctuación que tenga autorizada por el organismo competente.



El porcentaje de comisión podrá ser de hasta el cinco por ciento de las apuestas ganadoras, a discreción del establecimiento, anunciándolo a los jugadores antes del inicio de la partida.

Significados.

- a) Ganancia: la apuesta es pagada a la par con una retención porcentual de comisión para la empresa titular del casino de juego.
- b) Pérdida: se pierde la apuesta.
- c) Partida nula: el cliente recupera íntegramente la apuesta.

7. Desarrollo del juego.

La extracción, desempaquetado y mezcla de los naipes se atenderá a las normas del Reglamento de Casinos.

El crupier pasará la baraja a un cliente para que la corte. A continuación y antes de repartir las cartas, los jugadores efectuarán sus apuestas iniciales en las casillas señaladas al efecto, dentro de los límites mínimos y máximos de cada mesa de juego. Seguidamente, el crupier cerrará las apuestas con el "no va más", cogerá un cubilete, que contendrá los tres dados, lo sacudirá, arrojando los dados encima de la mesa y, finalmente, anunciará la suma de los dados para determinar quien recibe la primera mano.

La posición del Banquero para 7 posiciones y 6 jugadores será siempre 1, 8 o 15. El crupier contará desde la posición del Banquero. Una vez realizada esta operación, el crupier colocará las cartas delante de cada uno de los jugadores (incluyéndose a sí mismo), en sentido contrario a las agujas del reloj desde el punto de inicio indicado por los dados.

El crupier mezclará las cartas y confeccionará tantas manos de siete cartas boca abajo como jugadores haya enfrente de la bandeja que contiene el anticipo. Hecho esto, comprobará las que sobran y las colocará en el contenedor de las cartas usadas.

Podrá constituirse en banca tanto el crupier como cualquier jugador. Por ello se ofrecerá la banca a cada jugador, quien podrán aceptarla o pasar, en cuyo caso, se ofrecerá al siguiente jugador. El crupier deberá aceptar la banca cuando le llegue el turno. Agotado su turno, se ofrecerá de nuevo a los jugadores y así sucesivamente. Quien ostente la banca será identificado por un círculo blanco.

Cada jugador dividirá sus cartas en dos manos: la mano baja o pequeña de dos cartas y la mano alta o grande de cinco cartas. La mano alta deberá ser de mayor valor que la mano baja. El crupier no podrá ver sus cartas hasta que todos los jugadores, incluso quien ostente la banca, hayan establecido sus manos en las casillas destinadas al efecto, con las cartas boca abajo. Hecho esto, el crupier dará la vuelta a sus cartas y confeccionará las dos manos enfrente de la bandeja de fichas con las cartas boca arriba. Las manos de quien ostente la banca se compararán en primer lugar con las del crupier.

El cuadro comparativo con las distintas posibilidades es el siguiente:

- Caso 1: si las dos manos del cliente ganan a las dos manos del crupier, se produce ganancia.



- Caso 2 y 2 bis: si el cliente gana sobre una de las dos manos del crupier, mientras pierde la otra, se produce partida nula.
- Caso 3 y 3 bis: si el cliente gana sobre una mano, pero tiene igualdad en la otra, se produce partida nula.
- Caso 4 y 4 bis: si el cliente pierde una mano y tiene igualdad en la otra, consecuentemente pierde.
- Caso 5: si el cliente tiene igualdad en ambas manos, pierde.
- Caso 6: si el cliente pierde en las dos manos, pierde.

Cuando el crupier haya resuelto el caso del cliente número 1 pasará al 2 y así sucesivamente. En cada turno, las cartas que no valgan serán recogidas en el contenedor de cartas usadas.

Las manos ganadoras se dejarán, boca arriba, debajo del círculo de apuestas.

A las perdedoras el crupier les retirará la apuesta y depositará las cartas en el contenedor a tal efecto.

8. Observaciones.

Una vez que haya expuesto sus cartas quien ostente la banca, los demás jugadores no podrán tocar las suyas.

No está permitido a los jugadores mostrar sus cartas o manos confeccionadas a los otros jugadores, así como hablar con ellos antes de que las manos hayan sido expuestas.

Cualquier mano incorrectamente confeccionada por el jugador se considerará siempre perdedora.

1.16. TRIPOQUER

1. Denominación.

El Tripoquer es un juego de azar practicado con naipes, de los denominados de contrapartida y exclusivo de los casinos de juego, en que los participantes juegan contra el establecimiento organizador, dependiendo la posibilidad de ganar de dos factores: bien tener una jugada mínima o bien tener una jugada superior a la del crupier. Las dos opciones se harán con las mismas tres cartas iniciales para cada jugador.

2. Elementos del juego.

1. Cartas o naipes. Se juega con una baraja de similares características a las utilizadas en el juego de black-jack, de 52 cartas. El valor de aquellas, ordenadas de mayor a menor será el siguiente: As, K, Q, J, 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2 y As.
2. Distribuidor o sabot. Es un recipiente, de funcionamiento manual, mecánico o electrónico, debidamente homologado donde se introducen las cartas, una vez barajadas convenientemente para su distribución. En el caso de que el distribuidor o sabot sea electrónico, el barajado previo de las cartas podrá realizarse automáticamente en su interior.



3. Mesa de juego. Será de dimensiones similares a la utilizada en el juego del Back-jack, con un máximo de nueve espacios separados para los jugadores. Tendrá tres casillas por cada jugador, destinadas a recibir las apuestas. En dos de ellas, denominadas "Fortuna" y "Ante", se podrá jugar antes de recibir cartas y en el tercero, denominada "Bet" se podrá jugar una vez que las cartas son vistas por parte del cliente.

3. Personal.

- a) Inspector o jefe de mesa. Es la persona encargada de controlar el juego y resolver los problemas que se puedan originar durante su desarrollo. Sus funciones serán simultaneadas sobre un grupo de mesas a criterio de la Dirección de juego.
- b) Crupier. Tiene la banca y dirige la partida. Además tiene encomendada la función de distribuir las cartas a los jugadores, la retirada de las apuestas perdedoras y el pago de las ganadoras. Anuncia también las distintas fases del juego y efectúa el cambio de dinero en efectivo por fichas a los jugadores.

4. Jugadores.

Podrán participar un máximo de nueve jugadores.

5. Reglas del juego.

1. Antes de cada pase el jugador debe hacer sus apuestas en las casillas Fortuna o Ante. En cualquiera de las dos o en ambas. Dichas apuestas deberán estar dentro de los límites autorizados para cada mesa y podrán ser de distinta cuantía entre sí. La apuesta denominada Bet será igual a la del Ante.
2. El crupier repartirá tres cartas a cada jugador y a él mismo.
3. La apuesta de Fortuna tiene como objetivo el conseguir una jugada determinada con sus tres cartas para ganar, independientemente de las cartas del crupier. La jugada mínima será un par y se pagarán de acuerdo a la siguiente tabla de combinaciones:
 - a) Escalera de color. Paga 40 a 1.
 - b) Trío. Paga 25 a 1.
 - c) Escalera. Paga 6 a 1.
 - d) Color. Paga 4 a 1.
 - e) Pareja o par. Paga 1 a 1.
4. La apuesta de Ante se resuelve comparando las jugadas de los clientes con el crupier, para lo cual, los jugadores después de vistas sus cartas, deben hacer una apuesta en el Bet poniendo la misma cantidad que tenían en el Ante. Asimismo, puede rendir la apuesta (perder la misma) si no considera suficiente su jugada.
5. Una vez que el crupier descubre sus cartas, debe tener una jugada mínima de Q para calificar. Si el crupier no tiene dicha combinación o superior, pagará la apuesta de Ante uno a uno y el Bet quedará como está, es decir, el cliente podrá retirarla. Si el crupier califica, entonces ganará quien tenga mayor jugada.



6. Si el jugador gana le pagará uno a uno la apuesta de Ante e igualmente uno a uno la de Bet. Si el crupier gana, retirará las apuestas de Ante y de Bet. Si ambos empatan, las apuestas de Ante y de Bet permanecerán como están y el cliente podrá recuperarlas.
7. La apuesta de Ante, tendrá un pago adicional o Extra independiente de la combinación del crupier, es decir, el cliente recibirá un pago por la importancia de la jugada que obtenga, como mínimo una escalera, aunque el crupier no califique o tenga una jugada mejor que el cliente, en cuyo caso éste perderá la apuesta de Ante y de Bet, pero ganará el Extra en función de la siguiente tabla de combinaciones y pagos:

EXTRA-ANTE	PAGO
Escalera de color	5 a 1
Trío	4 a 1
Escalera	1 a 1

6. Máximos y mínimos de las apuestas.

1. Las apuestas de los jugadores, exclusivamente representadas por fichas del casino de juego, deberán realizarse dentro de los límites mínimos y máximos establecidos para cada mesa.
2. Las apuestas de Fortuna y de Ante, podrán ser distintas entre sí. La apuesta de Bet será igual que la de Ante.
3. El casino podrá fijar los límites mínimos y máximos de las apuestas según la banda de fluctuación que tenga autorizada.
4. El Director del Casino podrá modificar los mínimos de las apuestas en juegos o mesas determinados con sujeción a los siguientes requisitos:
 - a) Durante el desarrollo de la sesión y una vez puesta en funcionamiento una mesa, el Casino podrá variar el límite de apuesta de la misma, anunciando los cinco últimos pases y tras finalizar éstos completar el anticipo correspondiente y comenzar con los nuevos límites.
 - b) En todo caso, el Casino deberá poner en funcionamiento una mesa, al menos con el límite mínimo de apuestas autorizada para dicho juego, a menos que en la autorización concreta se dispusiera otra cosa.
5. Esta variación en los mínimos de las apuestas afectará al anticipo que debe entregarse a cada mesa, al límite máximo de las apuestas y a la suma de dinero que el Casino debe tener en caja como garantía de las apuestas en la forma establecida por el Reglamento de Casinos de Juego de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

7. Reglas comunes.

Todas las cartas son repartidas boca debajo de una en una, incluidas las del crupier. En los casos de utilizar barajador automático, el reparto de cartas se realizará entregando las cartas en grupos de tres. Las cartas deberán permanecer en todo momento sobre la mesa. Los clientes no podrán hacer comentarios acerca de sus jugadas.



1.17. TEXAS HOLD'EM BONUS POKER

1. Denominación.

Es un juego de azar practicado con cartas, de los denominados de contrapartida en que los participantes juegan contra el establecimiento ganador, existiendo varias combinaciones ganadoras. El objetivo del juego consiste en conseguir con las dos cartas propias y las cinco comunes, una combinación de cartas de valor más alto que el de la banca.

2. Elementos del juego.

1. Cartas o naipes. Al póquer se juega con una baraja de las denominadas francesas de 52 cartas, similares en características a las utilizadas en el black-jack. El valor de las cartas ordenadas de mayor a menor es: As, K, Q, J, 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2. El As puede utilizarse como carta más pequeña delante del dos o como más alta detrás de K.
2. Distribuidor o sabot. Es un recipiente, de funcionamiento manual, mecánico o electrónico, debidamente homologado donde se introducen las cartas, una vez barajadas convenientemente para su distribución. En el caso de que el distribuidor o sabot sea electrónico, el barajado previo de las cartas podrá realizarse automáticamente en su interior.
3. Mesa de juego. Será de las mismas medidas y características que las de black-jack, con capacidad de hasta nueve jugadores. Cada zona del jugador deberá tener cuatro casillas para efectuar las apuestas ("ante", "flop", "turn" y "river") y otra para una apuesta adicional llamada Bonus. Tendrá cinco casillas para colocar las cinco cartas comunes (tres para el flop, una para el turn y otra para el river) así como dos casillas para las cartas de la banca.

3. Personal.

- a) Jefe de mesa. Le corresponde controlar el juego y resolver los problemas que durante el transcurso del mismo se presenten. Podrá simultanear sus funciones en varias mesas de juego a criterio de la Dirección de juego.
- b) Crupier. Es el que dirige la partida, teniendo como misión la mezcla de las cartas, su distribución a los jugadores, la retirada de las apuestas perdedoras y el pago de las que resulten ganadoras.

4. Jugadores.

Podrán participar un máximo de nueve jugadores y cada jugador sólo podrá jugar en una casilla, estando prohibido enseñar sus cartas a los demás jugadores o comentarles su jugada mientras dure la mano. No se admite la participación de jugadores de pie en torno a la mesa.

5. Reglas del juego.

1. Combinaciones. Las combinaciones posibles del juego ordenadas de mayor a menor valor son las siguientes:
 - a) Escalera real de color: es la formada por las cinco cartas del mismo palo de mayor valor: As, K, Q, J y 10.



- b) Escalera de color: es la formada por cinco cartas del mismo palo, en orden correlativo y sin que coincida con las cartas de mayor valor.
- c) Póquer: es la combinación formada por cuatro cartas de un mismo valor.
- d) Full: es la combinación formada por tres cartas de un mismo valor y otras dos del mismo valor y distintas del anterior.
- e) Color: es la combinación formada por cinco cartas, no correlativas del mismo palo.
- f) Escalera: es la combinación formada por cinco cartas, en orden correlativo y de distinto palo.
- g) Trío: es la combinación formada por tres cartas del mismo valor.
- h) Doble pareja: es la combinación formada por dos cartas del mismo valor y otras dos de igual valor, pero distinto de las anteriores.
- i) Pareja: es la combinación formada por dos cartas del mismo valor.
- j) Carta mayor: cuando una jugada no tiene ninguna de las combinaciones anteriores, gana la mano que tenga la carta mayor.

En los casos en que jugador y crupier dispongan de la misma combinación ganadora se estará a lo dispuesto en la regla de desempate de la carta mayor.

2. Máximos y mínimos de las apuestas.

Las apuestas de los jugadores, exclusivamente representadas por fichas del casino de juego, deberán realizarse dentro de los límites mínimos y máximos establecidos para cada mesa, que podrán ser fijados por la dirección de juego de acuerdo con las bandas de fluctuación autorizadas por la Dirección General competente en materia de juego.

Las bandas de fluctuación para la apuesta inicial tendrán como límite máximo 10, 20 o 30 veces el mínimo establecido en la correspondiente autorización.

El Director del Casino podrá modificar los mínimos de las apuestas en juegos o mesas determinados con sujeción a los siguientes requisitos:

- a) Durante el desarrollo de la sesión y una vez puesta en funcionamiento una mesa, el Casino podrá variar el límite de apuesta de la misma, anunciando los cinco últimos pases y tras finalizar éstos completar el anticipo correspondiente y comenzar con los nuevos límites.
- b) En todo caso, el Casino deberá poner en funcionamiento una mesa, al menos con el límite mínimo de apuestas autorizada para dicho juego, a menos que en la autorización concreta se dispusiera otra cosa.

Esta variación en los mínimos de las apuestas afectará al anticipo que debe entregarse a cada mesa, al límite máximo de las apuestas y a la suma de dinero que el Casino debe tener en caja como garantía de las apuestas en la forma establecida por el Reglamento de Casinos de Juego de la Comunidad Autónoma de Extremadura.



6. Desarrollo del juego.

1. Después de haber mezclado los naipes, el crupier propondrá a los jugadores que hagan sus apuestas. Cada jugador deberá efectuar la primera apuesta llamada "ante" en la casilla marcada con la misma denominación. También podrá hacer una apuesta "bonus" colocándola en la casilla designada en el tapete. La resolución de la apuesta "bonus" no está condicionada a ninguna de las otras apuestas hechas por el jugador y sus cartas permanecerán en la mesa a la espera de la resolución de la apuesta "bonus" al finalizar la mano.
2. Cuando las apuestas están efectuadas y el crupier haya comunicado el "no va más", comenzará a repartir los naipes por el reverso, uno por uno, alternativamente a los jugadores y comenzando por su izquierda. Seguidamente colocará un naipe por el reverso en la casilla situada enfrente de él a su izquierda. A continuación repartirá un segundo naipe por el reverso a cada jugador y colocará otro naipe tapado en la casilla situada a su derecha. Después de que cada jugador haya visto sus cartas y a medida que le corresponda su turno tiene la opción de hacer una apuesta flop que será de dos veces la apuesta ante o retirarse, perdiendo la apuesta ante.
3. Una vez que todos los jugadores hayan tomado una decisión acerca de si hacer una apuesta flop o retirarse, el crupier quemará la siguiente carta del mazo boca abajo, repartirá las tres cartas comunes y las pondrá boca arriba en el área marcada para el flop.
4. El crupier preguntará entonces a cada uno de los jugadores con una apuesta flop si quieren pasar o apostar (por la misma cantidad del ante) antes de descubrir la cuarta carta turn. Si el jugador decidiese pasar seguirá en el juego sin hacer la apuesta turn.
5. Una vez que todos los jugadores hayan decidido apostar o pasar, el crupier quemará la siguiente carta del mazo boca abajo, repartirá la siguiente carta común boca arriba y la colocará en el área denominada turn. El crupier preguntará a cada participante con una apuesta flop si quieren pasar o apostar antes de descubrir la quinta carta river. Si el jugador decide apostar debe hacer una apuesta igual a la cantidad de la apuesta ante en el área marcada como river. Si el jugador decide pasar seguirá en el juego.
6. Una vez que todos los jugadores hayan tomado una decisión, el crupier quemará la siguiente carta del mazo boca abajo, repartirá la última carta común boca arriba y la colocará en el área llamada river.
7. Una vez que todas las cartas se hayan repartido, el crupier mostrará sus dos cartas y dirá cual es la mejor mano de cinco cartas del póquer, usando las dos cartas del crupier y las cinco comunes, de acuerdo con lo establecido en el apartado 5. del presente juego. Por turnos el crupier mostrará las cartas de cada jugador y verá cual es la mejor mano de cinco cartas.
8. El crupier dirá el ranking de manos de los jugadores, si la mano de poker del crupier es más alta que la del jugador, éste perderá lo que apostó en el ante, flop, y en caso de haber apostado, la turn y river.
9. Si la mano del jugador es igual a la del crupier, la mano empata y las apuestas ante y flop se le devolverán al jugador, así como las turn y river en caso de haberlas efectuado.



10. Si la mano del jugador es superior a la del crupier, la apuesta flop del jugador, y en caso de haber apostado, la turn y river, ganarán y se pagará uno a uno.
11. Si la mano del jugador que gana al crupier es escalera o mejor, su ante ganará y se le pagará uno a uno. Sin embargo, si la mano es menor de escalera, su ante no se pagará.
12. Apuesta adicional "bonus". El jugador que ha hecho una apuesta bonus ganará si las dos cartas solas forman una de las siguientes manos y se pagarán conforme al siguiente cuadro de pagos:

As-As	Crupier As-As paga 1.000 a 1
As-As	30 a 1
As-K (mismo palo)	25 a 1
As-Q o As-J (mismo palo)	20 a 1
As-K (distinto palo)	15 a 1
K-K; Q-Q; J-J	10 a 1
As-Q o As-J (distinto palo)	5 a 1
Pareja (2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 o 10)	3 a 1

13. Si las dos cartas que tiene un jugador con una apuesta bonus no forman una de las manos anteriormente citadas perderá la apuesta que será retirada por la banca.
 14. Una vez retiradas las apuestas perdedoras y abonados los premios a las ganadoras, se dará por finalizada la jugada iniciando una nueva.
7. Errores e infracciones en el juego.
- a) Si alguna de las cartas repartidas al crupier se mostrara antes de que todos los jugadores hayan retirado sus cartas o hecho una apuesta flop, turn o river, se anulará la mano.
 - b) Una carta que aparece boca arriba en la baraja durante el reparto no se usará en esa mano y se colocará en el descartador. Si aparece más de una carta boca arriba en la baraja durante el reparto, se anulará la mano y se volverán a barajar todas las cartas.
 - c) Una carta que se extraiga por error sin ser vista se usará como si fuera la siguiente carta de la baraja.
 - d) Si un jugador recibe un número incorrecto de cartas se anulará la mano de ese jugador y se volverá a barajar. Si se reparte un número de cartas incorrectas al crupier se anulará la mano, excepto en el caso de que el crupier se pueda repartir el número de cartas correcto sin alterar la secuencia de las cartas, siempre y cuando, esas cartas, no se hayan girado ya boca arriba.

1.18. PÓQUER DE CUATRO CARTAS

1. Denominación.

El póquer de cuatro cartas es un juego de azar practicado con naipes, de los denominados de contrapartida y exclusivo de los casinos de juego, en que los participantes juegan



contra el establecimiento organizador. Se usan cuatro cartas de las cinco que recibe cada jugador y cuatro de las 6 que recibe el crupier. En este juego, el crupier no tiene que tener una jugada mínima para calificar, pero utiliza una carta más que los jugadores. Además, en este juego, el jugador puede apostar hasta tres veces su apuesta inicial del Ante.

2. Elementos del juego.

1. Cartas o Naipes. Se juega con una baraja de similares características a las utilizadas en el juego de Black Jack o Veintiuno de 52 cartas. El valor de aquellas, ordenadas de mayor a menor, será el siguiente: As, K, Q, J, 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2 y As.
2. Distribuidor o sabot. Se utilizará un sabot manual o uno automático.
3. Mesa de juego. Será de dimensiones similares a la utilizadas en el juego del Black Jack, con un máximo de siete espacios separados para los jugadores. Tendrá tres casillas por cada jugador, destinadas a recibir las apuestas, denominadas "Ases", "Ante", "Play". No se podrá jugar sobre la mano de otro jugador.

3. Personal.

- a) Jefe de mesa o supervisor. Es la persona encargada de controlar el juego y resolver los problemas que se puedan originar durante su desarrollo. Podrá haber un Jefe de mesa para cada grupo de mesas.
- b) Crupier. Tiene la banca y dirige la partida. Además, tiene encomendada la función de barajar las cartas, la distribución de éstas a los jugadores, la retirada de las apuestas perdedoras y el pago de las ganadoras. Anuncia también las distintas fases del juego y efectúa el cambio de dinero en efectivo por fichas a los jugadores.

4. Jugadores.

Podrán participar un máximo de 7 jugadores.

5. Reglas del juego.

1. Antes de cada pase el jugador debe hacer sus apuestas en las casillas "Ases" y/o "Ante". En cualquiera de las dos o en ambas. Dichas apuestas deberán estar dentro de los límites autorizados para cada mesa y podrán ser de distinta cantidad entre sí.
2. En la apuesta denominada "Play" el jugador puede apostar de 1 a 3 veces la apuesta del "Ante" después de haber visto sus cartas y decidir jugar. De lo contrario, de no poner una apuesta en esta casilla, el jugador se retira de la jugada.
3. El crupier repartirá las cartas de una en una a cada jugador y a él mismo, hasta un total de cinco (5) cartas a cada jugador y seis (6) cartas a él mismo, descubriendo esta última. Si se utiliza un barajador automático, las cartas se entregarán por grupos de cinco cartas.
4. La apuesta de "Ases" tiene como objetivo el conseguir una jugada determinada con sus cuatro (4) cartas para ganar, independientemente de las cartas del crupier. La jugada mínima será un par de ases y se pagará de acuerdo a la siguiente tabla de combinaciones y pagos.

**COMBINACIÓN TABLA PAGOS ASES**

Póquer	40 a 1
Escalera de color	30 a 1
Trío	7 a 1
Color	6 a 1
Escalera	4 a 1
Dos pares	2 a 1
Par de Ases	1 a 1

- Una escalera es de cuatro cartas al igual que una mano de color es de cuatro cartas.
- La apuesta de "Ante" se resuelve comparando las jugadas de los clientes con el crupier, para lo cual, los jugadores después de vistas sus cartas, deben hacer una apuesta en el "Play" poniendo hasta tres (3) veces la cantidad que tenían en el "Ante". Asimismo, puede rendir la apuesta (perder la misma) si no considera suficiente su jugada.
- En caso de ser ganadoras, las apuestas de "Ante" y "Play" se pagan a la par 1 X 1.
- En el caso que la mano del crupier y la mano del jugador empaten, el jugador gana por lo que se le pagará al jugador.
- Una vez que el crupier descubre sus cartas, el crupier no tiene que tener una jugada mínima para calificar por lo que el crupier se dirige directamente a pagar o retirar apuestas dependiendo de las combinaciones de cada jugador en comparación con sus cartas.
- El proceso de pagar o retirar apuestas se inicia de atrás hacia adelante. O sea, "Play", "Ante" y "Ases".
- Las apuestas que pierden se retiran del paño antes de proceder a pagar las apuestas ganadoras.
- La apuesta de "Ante", tendrá también un pago adicional o Bono Automático independiente de la combinación del crupier, es decir, el cliente recibirá un pago por la importancia de la jugada que obtenga, como mínimo un Trío, aunque el crupier tenga una jugada mejor que el cliente, en cuyo caso éste perderá la apuesta de "Ante" y de "Play", pero ganará el Bono Automático en función de una de las siguientes tablas de combinaciones y pagos a criterio del casino informando a los jugadores de cual de las tablas de pago se va a utilizar:

BONO DEL ANTE TABLA 2 PAGO

Poker	20 a 1
Escalera de Color	15 a 1
Trío	2 a 1

6. Máximos y mínimos de las apuestas.

Las apuestas de los jugadores, exclusivamente representadas por fichas del casino de juego, deberán realizarse dentro de los límites mínimos y máximos establecidos para cada



mesa, que podrán ser fijados por la dirección de juego de acuerdo con las bandas de fluctuación autorizadas por la Dirección General competente en materia de juego.

El Director del Casino podrá modificar los mínimos de las apuestas en juegos o mesas determinados con sujeción a los siguientes requisitos:

- a) Durante el desarrollo de la sesión y una vez puesta en funcionamiento una mesa, el Casino podrá variar el límite de apuesta de la misma, anunciando los cinco últimos pases y tras finalizar éstos completar el anticipo correspondiente y comenzar con los nuevos límites.
- b) En todo caso, el Casino deberá poner en funcionamiento una mesa, al menos con el límite mínimo de apuestas autorizada para dicho juego, a menos que en la autorización concreta se dispusiera otra cosa.

Esta variación en los mínimos de las apuestas afectará al anticipo que debe entregarse a cada mesa, al límite máximo de las apuestas y a la suma de dinero que el Casino debe tener en caja como garantía de las apuestas en la forma establecida por el Reglamento de Casinos de Juego de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Las apuestas de "Ases" y "Ante" podrán ser distintas entre sí. La apuesta de "Play" no puede ser superior a los límites establecidos en el caso de que el cliente decida aumentar esta apuesta hasta tres veces su apuesta de "Ante".

7. Reglas comunes.

1. Todas las cartas son repartidas boca abajo, de una en una incluidas las del crupier, a excepción de la última carta de éste que será descubierta. En caso de utilizar barajador automático, el reparto de cartas se realizará entregando las cartas en grupos de cinco.
2. Las cartas deberán permanecer en todo momento sobre la mesa.
3. Los clientes no podrán hacer comentarios sobre sus jugadas.

2. JUEGOS DE CÍRCULO

2.1.A) BACARRÁ, CHEMIN DE FER O FERROCARRIL

1. Denominación.

El bacarrá-ferrocarril, conocido también como "chemin de fer", es un juego de cartas de los denominados de círculo que enfrenta a varios jugadores entre sí, teniendo uno de ellos la banca y pudiendo apostar contra ésta todos los jugadores que se hallan sentados y los que se encuentren detrás de éstos de pie.

2. Elementos del juego.

1. Cartas. Se utilizarán seis barajas de 52 cartas, de las denominadas francesas, sin índices, la mitad de ellas de un color y la otra mitad de distinto color.

Los naipes pueden ser usados varias veces y no habrán de ser sustituidos por otros, siempre y cuando se encuentren en perfecto estado. En lo que se refiere a las características



que han de reunir las cartas, la forma de ser barajadas y manejadas durante el juego, se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Casinos de Juego de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

2. Distribuidor o sabot. Es un recipiente, de funcionamiento manual, mecánico o electrónico, debidamente homologado donde se introducen las cartas, una vez barajadas convenientemente para su distribución. En el caso de que el distribuidor o sabot sea electrónico, el barajado previo de las cartas podrá realizarse automáticamente en su interior.
3. Mesa de juego. Será de forma ovalada, con un ligero corte o hendidura en uno de los lados mayores, que indica la posición del crupier. La mesa ha de tener una serie de departamentos separados numerados a partir de la derecha del crupier. Cada departamento puede dar acogida a un solo jugador.

La superficie central de la mesa ha de contener las siguientes aberturas o ranuras: una en el centro, donde se introducirán las cartas usadas, también llamada cesta; otra a la derecha del crupier, para las deducciones en beneficio de la casa, llamada pozo o "cagnotte", y una última, o dos en su caso, para propinas. La cantidad que constituye la banca está situada frente al crupier a su izquierda, situándose a la derecha del mismo las ganancias del banquero que no constituyen la banca (que no hayan sido puesta en juego por éste).

3. Personal.

Cada mesa de juego tendrá permanentemente a su servicio un inspector, un crupier y un cambista (empleado de cambios).

- a) Inspector. Es el responsable del desarrollo correcto del juego. Actúa como delegado de la dirección y le corresponde resolver cualquier conflicto planteado en la mesa de juego. Llevará una relación de jugadores que aspiren a ocupar plazas que puedan quedarse vacantes.
- b) Crupier. Sin perjuicio de las funciones que a lo largo del presente epígrafe se le atribuyen, tendrá encomendadas las siguientes: recuento, mezcla e introducción de las cartas en el sabot; traslado de las cartas a los jugadores por medio de su pala; anuncio en voz alta de las distintas frases del juego y actuaciones de los jugadores; cálculo e ingreso de la cantidad que corresponda al pozo en la ranura correspondiente; introducción de las cartas usadas y de las propinas en las ranuras destinadas al efecto.

Asimismo le corresponde la custodia y control de la suma que constituye la banca y el pago de las ganancias a los jugadores. También orientará a los jugadores que lo soliciten sobre las reglas aplicables en cada caso.

- c) Cambista. Situado de pie frente o detrás del crupier, tiene por misión efectuar el cambio de dinero por fichas a los jugadores que lo soliciten, así como al crupier.
- d) Además existirán servidores auxiliares en número no superior a uno por cuatro mesas o fracción. No podrán intervenir en todo cuanto se relacione con el desarrollo del juego, las cartas o las fichas.



4. Jugadores.

1. Participación. Frente a cada uno de los departamentos de la mesa podrá sentarse un jugador. La superficie de los departamentos podrá ser utilizada para depositar las fichas y manejar, en su caso, las cartas. También podrán participar en el juego cuantos jugadores lo deseen, situándose de pie alrededor de la mesa y detrás de los que se hallen sentados.
2. Prioridad. A todos los efectos se establece el siguiente orden de prioridad entre los jugadores:
 - a) Los jugadores sentados sobre los que están de pie; entre los primeros se seguirá la numeración correlativa de los departamentos a partir del que se halle situado a la derecha del banquero.
 - b) Entre los que están de pie se seguirá el mismo orden de prioridades que entre los sentados.
 - c) El jugador sentado que cambia de sitio durante la talla está obligado a dejar pasar la mano ("saludar"); además, no puede ejercer su derecho de prioridad para adquirir la mano pasada, es decir, coger la banca, o para hacer banco hasta que no haya "saludado". Lo mismo ocurrirá cuando un jugador ocupe una plaza vacante durante la distribución de un sabot.

Si el cambio de asiento o la llegada de un nuevo jugador se hace al finalizar la talla, el orden de prioridades permanecerá intacto.

- d) En ningún caso puede un jugador ocupar plaza de asiento en varias mesas de juego simultáneamente.
- #### 3. Ocupación. La ocupación de plazas vacantes se hará de la forma siguiente:
- a) Tendrán prioridad, durante la talla, los inscritos en la lista de espera en poder del inspector, una vez concluida ésta los jugadores sentados que hayan solicitado cambio de plaza.
 - b) El jugador que durante dos veces consecutivas rehúse tomar la mano deberá abandonar su plaza en la mesa de juego.
 - c) Está prohibido a los jugadores de pie desplazarse de sitio para seguir la mano. El que lo haga será cobrado el primero o pagado el último, en su caso.
 - d) El jugador que esté ausente de la mesa cuando le corresponda coger la mano perderá su plaza en beneficio del primer inscrito en lista de espera.
 - e) En ningún caso podrá ocuparse una plaza de asiento momentáneamente vacía.

5. Banca.

1. La banca.

- a) La banca se adjudicará inicialmente al jugador situado a la derecha del crupier (sentado frente al departamento número 1) y será rotatoria siguiendo el orden de numeración de los departamentos.



- b) Cualquier jugador, esté sentado o de pie, podrá en cualquier pase de la banca, asociarse al banquero, si éste lo acepta, poniendo a su disposición una cantidad determinada. El asociado no podrá intervenir en ningún momento en el juego y ganará o perderá en las mismas condiciones que el banquero.
- c) La banca podrá ser retirada por el jugador mientras gana, debiendo, en caso de pérdida, ser cedida al jugador situado a su derecha. Lo mismo ocurrirá cuando la banca sea abandonada voluntariamente. Si alguno de los jugadores no quiere coger la banca, ésta seguirá rotando por el orden establecido. En todo caso, el jugador que coge la banca habrá de hacerlo, por lo menos, con la misma cantidad que el que la abandonó voluntariamente.
- d) Si ningún jugador sentado desea adquirir la banca, se ofrece a los que están de pie, y si nadie la adquiere, el jugador que cedió la banca o pasó la mano puede volver a cogerla por la misma cantidad. La mano pasada adquirida por un solo jugador tiene preferencia sobre la adquirida en asociación. El banquero que pasó la mano puede asociarse con el jugador que la ha adquirido posteriormente.
- e) Cuando la banca no ha sido adquirida en el turno rotatorio, se subastará y adjudicará al mayor postor de entre los jugadores sentados y de pie, a excepción del banquero. Los jugadores sentados sólo tendrán prioridad sobre los que se hallan de pie en caso de pujas iguales.
- f) Cuando algún jugador que está de pie adquiere la banca (toma la mano) y vuelve a pasar, aquélla se ofrece primero al jugador sentado a la derecha del último jugador sentado que tuviese la banca. Cuando el jugador que adquiere la banca está sentado al pasarla, ésta se ofrecería primero al jugador sentado a su derecha.
- g) Una vez adjudicada la banca, el total que la forma puede ser aumentado por el jugador en relación a la cantidad ofrecida, pero nunca disminuido.
- h) Si la banca adjudicada es superior a la banca anterior, el jugador que había hecho banca antes de pasarle la mano tiene derecho a coger las cartas, aunque su apuesta sea inferior a la de otros jugadores, pero sólo por una jugada.
- i) El banquero que pasa la mano así como su asociado, no podrán participar en la subasta de la mano que acaban de pasar pero sí podrán hacerlo cuando el nuevo banquero pase la mano y así sucesivamente.
- j) Si ningún jugador adquirió la banca, ésta vuelve al jugador situado a la derecha del banquero que pasó la mano, quien deberá aceptarla por el mínimo establecido en la mesa. Caso de no hacerlo, cederá su plaza.
- k) Cuando el jugador que adquirió una mano pasada pierde, el sabot vuelve al jugador sentado a la derecha del banquero que pasó la mano.
- l) El jugador que adquiere la banca está obligado a dar cartas por lo menos una vez. Si se niega, la banca se subastará pero no podrán pujar por ella ni este jugador ni el anterior banquero si hubiera pasado la mano. Si en esta primera jugada hay igualdad de puntos la banca puede ser cedida de acuerdo con las reglas generales.



- m) El mínimo de punto o mínimo de las posturas, es decir, la cantidad mínima para poder jugar como punto contra la banca, no será necesariamente idéntico para las distintas mesas, ni podrá ser inferior en ningún caso al mínimo autorizado por la Dirección General competente en materia de juego, que deberá aparecer ostensiblemente indicado en la mesa.
- n) El máximo del punto o cantidad máxima que puede exponer un jugador es aquella cantidad equivalente a la existente en la banca en cada jugada. Cuando un jugador llega a dicha cantidad máxima se dice que "hace banco".
- o) El máximo de la banca deberá ser equivalente a cien veces el mínimo autorizado para el punto y el mínimo de aquélla no podrá ser inferior al de éste.

Previa solicitud de los casinos podrá autorizarse el que la banca juegue sin máximo limitado.

- p) La deducción en beneficio del establecimiento queda fijado en un cinco sobre las cantidades ganadas por el banquero en cada jugada.
2. "Garage" es la cantidad o conjunto de cantidades que el banquero excluye del juego, cuando se dan los casos o circunstancias siguientes:
- a) "Garage" voluntario. Las ganancias obtenidas por el banquero normalmente pasan a formar parte de la banca, pero aquél podrá decidir voluntariamente excluirlas del juego, siempre que la suma de las mismas supere una cantidad equivalente a cincuenta veces el mínimo del punto, pasando entonces a constituir o formar parte del "garage".
 - b) "Garage" obligatorio. Es la cantidad que el banquero ha de excluir del juego en la medida en que el importe de la banca excede de la suma de valores de los puntos.
 - c) "Garage" impropio. Es aquella parte de la banca que el banquero no puede poner en juego, porque excede de la cantidad máxima permitida para aquélla, es decir, de cien veces el mínimo del punto.
 - d) Exclusión del "garage". En el caso de que la banca juegue sin máximo limitado, el banquero podrá renunciar al "garage" anunciando "todo va".

6. Reglas del juego.

1. El valor del juego depende de los puntos adjudicados a cada carta, que son los que llevan inscritos, salvo el 10 y las figuras, que no tienen ningún valor numérico y el as, que vale un punto. Se suma la puntuación de las cartas y se desprecian las decenas, teniendo valor exclusivamente la cifra de las unidades. Ganará aquel juego cuya puntuación sea de nueve o esté más próxima a dicha cifra. En caso de empate, la jugada es considerada nula.
2. El banquero reparte inicialmente y de forma alternativa dos cartas tapadas al jugador que se enfrenta con él, y se da a sí mismo dos cartas tapadas. Si recibidas las dos primeras cartas, la puntuación es de ocho o nueve, éstas serán descubiertas y se abate el juego, debiendo el contrario mostrar asimismo su juego.



3. En los demás casos el jugador que se enfrenta a la banca podrá solicitar una tercera carta o considerarse servido, lo que anunciará utilizando los términos "carta" y "no" respectivamente. La actuación del jugador se atenderá a las reglas siguientes:
 - a) Cuando tiene 0, 1, 2, 3 o 4, ha de pedir carta.
 - b) Cuando tiene 5, puede optar.
 - c) Cuando tiene 6 o 7 ha de plantarse.
4. En el supuesto de que el jugador haga banco, no se le aplicarán estas reglas y tendrá libertad para pedir carta o quedarse servido, siempre que lo autorice la dirección de juego antes de comenzar la partida. A continuación el banquero podrá optar entre pedir carta o no hacerlo, excepto cuando tiene cero ("bacarrá"), en que es obligatorio solicitar una tercera carta. A diferencia de las anteriores, la tercera carta se da siempre descubierta. El juego finaliza con el anuncio de la puntuación de cada jugador, el descubrimiento de las cartas y el pago o retirada de las apuestas, en su caso.
5. Todo jugador puede solicitar al crupier aclaraciones sobre las reglas del juego, quien está obligado a dárselas. Si el jugador tiene puntuación de 5 y solicita consejo al crupier, éste le hará plantarse.
6. El banquero podrá, si lo desea, solicitar al crupier el cuadro de jugadas de la banca, en cuyo caso deberá ajustarse a lo en él establecido.

		Tercera carta de la mano del jugador o jugadora										
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	P
Puntuación total de las dos primeras cartas de la Banca	0	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	1
	1	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
	2	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	1
	3	T	T	T	T	T	T	T	T	P	O	T
	4	P	P	T	T	T	T	T	T	P	P	T
	5	P	P	P	P	O	T	T	T	P	P	T
	6	P	P	P	P	P	P	T	T	P	P	P
	7	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P

T: Significa pedir la tercera carta

P: Significa plantarse

O: Significa que puede optar

7. Desarrollo del juego.

1. Es condición imprescindible para que el juego pueda dar comienzo que haya en la mesa un mínimo de cuatro jugadores, cifra que deberá mantenerse a lo largo de toda la partida.
2. Al principio de cada partida, el crupier, después de mezclar las cartas, las ofrece a los jugadores, diciendo: "Señores, las cartas pasan". Cualquier jugador puede mezclar las



cartas, que a su vez, habrán de mezclarse por última vez por el crupier cuando le sean devueltas. Hecho esto ofrece las cartas al jugador situado a su izquierda y así sucesivamente, hasta que alguno de ellos corte el mazo.

3. A continuación se colocara en el interior, antes de las siete cartas finales del mazo, una carta-bloqueo, o carta de detención, de un color que permita diferenciarla de las demás. La aparición de aquella carta determinará el final de la partida y no se podrá realizar ninguna jugada más, salvo la que se está llevando a cabo en el momento.
4. Adjudicada la banca, el banquero anunciará la cantidad puesta en juego, que será entregada en fichas al crupier, quien las colocará sobre la mesa, a su izquierda. Acto seguido, éste anunciará la suma, indicando a los jugadores que es la cifra máxima que pueden jugar; para ello utilizará la expresión "hay ... euros en la banca".
5. Si hay varios jugadores que quieran hacer banco, se seguirá el orden de las prioridades establecido en el apartado 4.
6. El banco hecho por un solo jugador, incluso si está de pie, tiene preferencia sobre el banco en asociación.
7. Si ninguno de los jugadores, sentados o de pie, está dispuesto a hacer banco, puede anunciarse banco parcial con la expresión "banco con la mesa", para lo cual la cantidad de la postura habrá de ser la mitad de la banca. A continuación, el crupier invitará al resto de los jugadores a completar con sus apuestas la suma en banca, hasta que con la voz "no van más apuestas" dé por finalizado el tiempo de apostar.
8. El jugador que ha anunciado "banco con la mesa" tiene derecho a coger las cartas, incluso si está de pie, excepto cuando alguien dice la frase "con la mesa y último completo", siendo el hecho de completar la otra mitad el que da prioridad. El banco con la mesa es considerado un acto aislado y no a prioridad para la jugada siguiente, salvo que haya sido hecho solo.
9. Cuando nadie hace banco, ni banco con la mesa, las cartas se dan al jugador sentado cuya apuesta sea más alta. En caso de igualdad de apuestas, se estará a la orden general de prioridades entre los jugadores. Está prohibido que un jugador sentado una su apuesta a la de otros jugadores, estén de pie o sentados.
10. La petición de banco no tiene preferencia cuando las cartas han sido ya distribuidas, excepto cuando el jugador repite el banco, "banco seguido", en cuyo caso puede hacerlo incluso después de la distribución de las cartas, siempre que otro jugador no las tenga ya en la mano. Tiene derecho a pedir banco seguido el jugador que hizo banco y perdió.
11. Si en el caso de banco seguido el crupier da por error las cartas a otro jugador éstas podrán ser reclamadas si aún no han sido vistas (la carta es considerada vista cuando ha sido levantada del tapiz).
12. Si la petición de banco seguido se produce después de la distribución y entrega de las cartas a otro jugador, este último tiene preferencia si ha tomado cartas y las ha visto.



13. Cuando habiéndose anunciado correctamente banco seguido un jugador toma las cartas antes de que el crupier las dé al jugador que anunció banco seguido, aquéllas le serán retiradas, aunque hayan sido vistas, y se entregarán al jugador al que corresponda.
 14. Todo banco seguido abandonado puede ser recuperado en caso de igualdad de puntuación entre el banquero y otro jugador o jugadores.
 15. Cuando nadie hace banco y sólo un jugador apuesta contra la banca, éste tendrá derecho al banco seguido.
 16. Una vez realizadas las apuestas, y tras la voz del crupier no van más apuestas, el banquero extraerá las cartas del sabot y las distribuirá de una en una alternativamente empezando por el jugador contrario. Las cartas serán trasladadas hasta él por el crupier mediante la pala. Queda formalmente prohibido al banquero distribuir las cartas antes de que el crupier haya anunciado no van más apuestas; sin embargo, podrá instar al crupier a que retire las posturas efectuadas después de mencionada dicha frase.
 17. Examinadas las cartas y solicitada, en su caso, una tercera, se procederá a descubrir los respectivos juegos, pagando el crupier al ganador. Si el triunfo ha correspondido al banquero se efectuará por el crupier la deducción correspondiente al pozo o "cagnotte", y se introducirá su importe en la ranura destinada al efecto. Las ganancias del banquero pasarán a formar parte de la banca, salvo si éste decide excluirlas del juego, de acuerdo con lo previsto en el apartado 5, en cuyo caso el crupier las colocará sobre la mesa a su derecha.
 18. Cuando se hayan terminado las cartas de un sabot, el crupier procederá a realizar las operaciones correspondientes de mezcla, corte e introducción del mazo en el sabot. El banquero que gana la última jugada de una talla tiene derecho a seguir siéndolo en la próxima, si ofrece una cantidad igual a la que constituya entonces la banca.
 19. Ante la petición de algún jugador, las cartas serán controladas al final de la talla.
8. Errores e infracciones en el juego.
1. Reglas generales.
 - a) Está prohibido extraer cartas del distribuidor antes de haber finalizado el tiempo de las apuestas.

Las cartas sacadas no podrán ser reintegradas al sabot, y el jugador que las sacó irregularmente está obligado a seguir la jugada. Si en un caso excepcional el inspector estima que no debe aplicar esta regla en todo su rigor, la carta o cartas sacadas habrán de ser obligatoriamente desechadas y no podrán ser utilizadas por el jugador que tome la mano pasada.
 - b) Toda carta que aparezca descubierta al ser extraída del sabot se considerará inservible y será retirada, sin que por ello puedan los jugadores disminuir o retirar sus apuestas.
 - c) Si en el trascurso de la distribución aparecieran dos o más cartas pegadas entre sí, la jugada será anulada.



- d) Cuando alguna carta caiga al suelo sólo podrá ser recogida por el crupier o cualquier otro empleado del establecimiento y conservar su valor, reanudándose a continuación la jugada.

2. Errores del crupier.

- a) Si el crupier descubre accidentalmente alguna carta durante la distribución, los jugadores habrán de ajustarse a las reglas del juego de banquero y punto. En el caso de que las dos cartas del punto sean descubiertas, el banquero habrá de atenerse a lo dispuesto en el cuadro de jugadas de la banca, debiendo pedir carta en los casos opcionales. Cualquier otra falta cometida por el crupier durante el reparto de las cartas anulará la jugada, siempre que no pueda ser aquélla rectificadada sin perjuicio para el banquero y el jugador.
- b) En caso de que el crupier anuncie por error "carta" cuando el punto ha dicho "no", la jugada se restablece conforme al cuadro. Si el banquero tiene 0, 1, 2, 3, 4 o 5 y ya ha sacado una carta, ésta le es adjudicada; si ha sacado dos cartas, la primera de ellas se le adjudica y la segunda se desecha; si tiene 6 o 7, cualquier carta extraída es desechada.

3. Errores del banquero.

- a) La extracción por parte del banquero de una quinta carta después de haber dado dos el punto y haberse dado al mismo dos, le obligará a aceptarla para sí en el supuesto de que el punto no solicite una tercera carta.
- b) Si el banquero, en la distribución inicial, se da más de dos cartas, se considera que tiene una puntuación de cero ("Bacarrá"), aunque conserve su derecho a pedir otra carta.
- c) Cuando al dar la tercera carta el banquero da por error dos cartas al jugador contrario, se le adjudicará aquella de las dos con la que forme una puntuación más alta. Lo contrario ocurrirá cuando el banquero se dé a sí mismo dos cartas en vez de una.
- d) Si durante la distribución de las dos primeras cartas del punto el banquero deja caer alguna en la cesta, se considera que el punto abate con 9.

Cuando esto ocurre con la tercera carta del punto, se considerará que su puntuación es de 9. El banquero tendrá en este caso derecho a una tercera carta, salvo si tiene 7.

- e) Si durante el reparto el banquero descubre la primera o la tercera carta, al ir ambas dirigidas al punto, aquél deberá descubrir su carta respectiva.

Cuando el banquero descubre por error las dos cartas dirigidas al contrario, además de descubrir su dos cartas, habrá de ajustar obligatoriamente su juego al cuadro de jugadas de la banca.

- f) El banquero ha de hablar siempre después del punto. Si abatiera antes de que éste se hubiera pronunciado, los jugadores podrán retirar sus apuestas. Cuando el banquero teniendo 8 o 9, da u ofrece cartas, pierde su derecho a abatir.
- g) La introducción por el banquero de alguna carta en la cesta antes de que haya sido vista de forma inequívoca por el resto de los jugadores, llevará aparejada la pérdida de la jugada para el banquero.



h) No podrá efectuarse ninguna reclamación contra el banquero cuando la jugada haya finalizado y las apuestas hayan sido cobradas o pagadas.

4. Errores de los jugadores.

- a) Está totalmente prohibido ver las cartas recibidas de forma lenta y tenerlas en la mano demasiado tiempo. Cualquier jugador que emplee demasiado tiempo en anunciar su juego no podrá continuar teniendo las cartas.
- b) Excepto el crupier, nadie podrá dar consejos a los jugadores. Cuando se infrinja esta regla se estará a lo dispuesto en el cuadro de jugadas.
- c) Si por error el punto dice "carta" en vez de "no", o viceversa, el banquero tiene derecho a darle o negarle la carta, a menos que aquél tenga "bacarrá". En todo caso, el banquero habrá de pronunciarse antes de sacar la carta.
- d) En el caso de que el punto se olvide de abatir en su momento, pierde este derecho; si ha pedido carta, la decisión la tomará el banquero. El punto que teniendo 9 olvida abatir pierde la jugada si el banquero abate con 8.
- e) Cualquier otro error en el anuncio del juego por parte del punto será rectificado, desechándose, si procede, las cartas puestas en juego como consecuencia de dicho error. Se exceptuará de esta regla al jugador que hace banco, en cuyo caso habrá de sufrir las consecuencias de su error, salvo si tiene cero, "bacarrá", con sus dos primeras cartas, pudiendo entonces solicitar siempre una tercera carta.
- f) Si el jugador arroja las cartas en la cesta antes de que hayan sido vistas, la jugada se le dará por perdida.
- g) Las apuestas de los puntos deben estar situadas a descubierto encima de la mesa y deben ser vigiladas por ellos mismos. Ninguna reclamación podrá ser aceptada si esta regla ha sido incumplida.

Cuando haya posturas colocadas sobre la raya, juegan la mitad; cualquier otro anuncio por parte del jugador obliga al crupier a proceder al cambio inmediato, sin que el jugador pueda oponerse.

h) Los casos no previstos en el presente epígrafe serán sometidos a la apreciación del Inspector de la mesa, quien resolverá.

2.1.B) BACARRÁ A DOS PAÑOS

1. Denominación.

El bacarrá a dos paños es un juego de cartas de los denominados de círculo, que enfrenta a un jugador que es la banca con otros jugadores, pudiendo apostar contra aquél tanto los jugadores que se hallan sentados alrededor de la mesa de juego como los que están situados de pie detrás de aquéllos.

Recibe también el nombre de banca o banca francesa y puede revestir dos modalidades: banca limitada y banca libre o abierta. En el primer caso, el banquero sólo responderá por la cantidad, que situada sobre la mesa constituye la banca en cada momento.



En la banca libre o banca abierta, su titular ha de responder frente a todas las posturas sin límite.

En la banca limitada existirá un límite o cifra máxima para constituir la banca, independientemente de que durante el transcurso del juego el banquero supere con sus ganancias tal cantidad máxima de adjudicación.

2. Elementos del juego.

1. Cartas. Se utilizarán barajas de 52 cartas, de las denominadas francesas, sin índices, siendo obligatorio que sean siempre barajas a estrenar.

Serán necesarias seis barajas, tres de un color y tres de otro, tanto en la banca libre, como en la limitada.

2. Distribuidor o sabot. Es un recipiente, de funcionamiento manual, mecánico o electrónico, debidamente homologado donde se introducen las cartas, una vez barajadas convenientemente para su distribución. En el caso de que el distribuidor o sabot sea electrónico, el barajado previo de las cartas podrá realizarse automáticamente en su interior.

3. Mesa de juego. Será ovalada, con un ligero corte o hendidura en uno de sus lados mayores, que indicará la posición del crupier. Frente a él se colocará el banquero, que tendrá a su derecha el primer paño, formado por una serie de departamentos y numerados a partir del más cercano al banquero, que llevará el número 1; a su izquierda estará el segundo paño, con el mismo número de departamentos y numeración correlativa, iniciada con el número siguiente al último del primer paño, en el departamento situado más próximo al banquero.

Además, cada paño tendrá una superficie delimitada destinada a recoger las posturas que se quieren realizar sobre el oro paño. Las apuestas colocadas sobre la raya que separa aquella superficie del resto del paño, jugarán por partes iguales a los dos paños.

En la parte libre de la mesa habrá una primera ranura para las cartas usadas, llamada cesta; una segunda ranura, a la derecha del crupier para las deducciones en beneficio de la casa sobre las ganancias del banquero, que recibe el nombre de pozo o "cagnotte", y una tercera ranura, que pueden ser dos para recoger las propinas.

3. Personal.

El personal mínimo necesario será: un inspector, un crupier, un cambista y un auxiliar. Será aplicable al inspector, crupier y cambista, respectivamente, lo dispuesto en apartado 3 relativo a personal del epígrafe 2.1.A) en el juego de Chemin de Fer.

4. Jugadores.

1. También llamados puntos, cada uno podrá ocupar uno de los departamentos numerados en la mesa. Asimismo, podrán sentarse más jugadores que se situarán detrás de aquellos entre los distintos departamentos.
2. Igualmente podrán realizar apuestas en los distintos paños cuantos jugadores están situados de pie, detrás de aquellos que están sentados.



3. El orden de prioridad, a efectos de apuestas, entre los jugadores, será el siguiente: dentro de un mismo paño, los jugadores sentados en los departamentos numerados más cercanos al banquero; a continuación, el resto de jugadores, por el mismo orden que los sentados.
4. En el supuesto de que se anuncia banco en ambos paños, se procederá por sorteo para determinar la prioridad de los paños.
5. Las cartas sólo podrán ser manejadas por los jugadores que estén sentados en departamentos numerados, estableciéndose un turno rotatorio conforme al orden de numeración de cada paño.

Las cartas han de ser cedidas por el jugador siguiendo el turno establecido en caso de triunfo de la banca. Queda exceptuado de esta regla el jugador que haga banco, que esté de pie o sentado para manejar las cartas.

6. Los jugadores que quieran ocupar una plaza sentada, deberán hacerse inscribir en la lista de espera que lleva el inspector en cada mesa.

5. Banca.

1. El inspector, a la hora de apertura, anunciará el nombre del banquero y la cantidad del montante de la banca. Si no hubiera banquero, el inspector subastará la banca y la adjudicará al mejor postor, pudiendo pujar por ella todos los jugadores.
2. En caso de igualdad de pujas, la adjudicación se hará por sorteo.
3. La adjudicación podrá hacerse a una o varias tallas, y a juicio del Director de Juegos, para uno o varios días. El importe de la banca deberá ser depositado, antes del comienzo de la partida, en la caja del casino, en efectivo o mediante cheques librados por el banco.
4. El banquero podrá abandonar la banca una vez realizada la primera jugada, anunciando la cantidad que retira. Si el banquero gana y se retira, durante el mismo sabot, no podrá volver a ser banquero.
5. Se entenderá que la banca ha saltado cuando no queden fondos en la misma. En este caso, el banquero tiene derecho a continuar, efectuando un nuevo depósito igual o superior al inicial, o a abandonar la banca. Caso de que continúe con la banca, puede cambiar de sabot.
6. En cualquiera de los casos, abandonada la banca por el banquero, el inspector volverá a ofrecerla a otro, por la misma cantidad inicial. Si no fuese aceptada por ninguno se subastará o, en su caso, se sorteara nuevamente, iniciándose luego un nuevo sabot. Si no se presenta ningún postor, se dará por finalizada la partida.
7. El mínimo y máximo de las posturas vendrá establecido en la autorización. Los mínimos podrán variar para las distintas mesas de juego.
8. La cantidad que forme la banca será necesariamente limitada en la modalidad de banca limitada. En la autorización se fijará el máximo y mínimo de la banca.



9. En la banca libre no existirá tope máximo para la banca, y el establecimiento no podrá fijar un máximo a las posturas de los jugadores. Cualquier jugador podrá ser banquero, en la modalidad de banca libre, si justifica la existencia de un depósito, considerado suficiente, en la propia caja del establecimiento o en la de una entidad de crédito previamente admitida por la Dirección del establecimiento, de tal forma que pueda pagar todas las apuestas sin que la responsabilidad del establecimiento pueda verse en ningún momento comprometida.
10. El "bacarrá" con banca libre sólo podrá practicarse en una mesa por cada establecimiento y por un máximo de dos sesiones separadas entre sí por la hora de la cena. En cada sesión se jugarán dos tallas.
11. La deducción en beneficio del establecimiento queda fijada en un dos por ciento sobre las cantidades ganadas en cada jugada por el banquero para la banca limitada, y en 1,25 por ciento para la banca libre.

6. Reglas del juego.

Las reglas contenidas en el apartado 6 del epígrafe 2.1.A) correspondientes al Chemin de Fer de esta norma son aplicables con carácter general. Sin perjuicio de ello se establecen las adaptaciones que se detallan a continuación.

- a) Se enfrentan dos jugadores, uno por cada paño, contra el banquero, siguiendo el turno establecido en el apartado 4, párrafo 5.
- b) Si la puntuación de las dos primeras cartas es de 0, 1, 2, 3 y 4, los jugadores han de pedir una tercera carta; si dicha puntuación es de 5 tienen libertad para pedir carta o quedarse servidos y, por fin, si es de 8 o 9 han de descubrir sus cartas. Queda exceptuado de esta regla el jugador que al principio de la partida haga banco.
- c) El banquero puede pedir carta o plantarse, salvo si solicita del crupier el cuadro de jugadas de la banca, en cuyo caso habrá de seguirlo siempre que se indique lo mismo para los dos paños. El cuadro de jugadas de la banca es el recogido en el epígrafe correspondiente al juego de bacarrá del presente Catálogo.
- d) Un 8 con las dos primeras cartas gana siempre a un 8 o 9 utilizando una tercera carta.
- e) Se puede pedir banco por cualquier jugador, esté sentado o de pie, por una sola vez y al principio de cada partida. El banco comprenderá los dos paños, pero el juego se desarrollará exactamente igual que si hubiera dos jugadores, de tal forma que no se podrán ver las cartas del segundo paño por el jugador hasta haber jugado en el primer paño. En caso de que haya juego nulo, podrá repetirse la jugada hasta dos veces más. Se entenderá que ha habido juego nulo cuando no ha habido pérdida o ganancia por parte de ninguno de los dos jugadores.
- f) Está prohibido a los puntos el juego en asociación.

7. Desarrollo del juego.

1. Es condición indispensable para que el juego pueda dar comienzo que haya un mínimo de dos jugadores por paño, cifra que debe mantenerse a lo largo de toda la partida.



2. Una vez realizadas las operaciones de recuento, mezcla y corte del mazo se colocará en su interior una carta-bloqueo o carta de detención de un color que permita diferenciarla de las demás, cuidando de que por debajo de ella queden 10 cartas. La aparición de aquella carta determinará el final de la partida y no se podrá realizar ninguna jugada más, salvo la que se está llevando a cabo en ese momento.
3. Adjudicada la banca, de acuerdo con lo establecido en el apartado 5, el banquero entregará la cantidad puesta en juego, en fichas, al crupier para su custodia. A continuación, se realizarán las posturas en ambos paños, de acuerdo con el orden de prioridad que se establece en el apartado 4, párrafo 3, hasta que crupier anuncie con la voz "ya no va más" la terminación del tiempo de apostar. Las apuestas no podrán ser colocadas inmediatamente a la derecha o a la izquierda del banquero y del crupier.
4. Las apuestas colocadas sobre la raya que separa la zona del jugador de la zona de apuestas juegan la mitad, de la misma forma que las posturas colocadas sobre la raya que separa la zona de apuestas de un paño de la zona de otro paño juegan a los dos paños. En este caso, cuando la mitad de una apuesta a caballo representa un número impar de unidades de apuestas, se considera que la fracción más fuerte juega al primer paño.
5. El banquero, entonces, extraerá las cartas del sabor y las repartirá de una en una por el siguiente orden: primer paño, segundo paño y banca. Las cartas serán trasladadas hasta los jugadores por el crupier mediante una pala. Serán los contrarios de la banca y tendrán las cartas los jugadores a los que les corresponda, de acuerdo con el turno establecido en el apartado 4. párrafo 5. El jugador que tiene la mano, después de haber visto su puntuación, abata o no, debe dejar las cartas sobre la mesa. Examinadas las cartas, los jugadores que son mano en cada paño habrán de pronunciarse por su orden respectivo y antes del banquero. Finalizada la jugada, el crupier separa las cartas y anuncia el punto. El banquero habrá de enseñar su punto en los dos paños.

A continuación se procederá por el crupier al pago de las posturas ganadoras y a la retirada de las perdedoras; en el caso de que el banquero gane en los dos paños, o su ganancia en uno sea superior a la pérdida en el otro, el crupier ingresará la cantidad que corresponda al pozo o "cagnotte", en la ranura destinada al efecto. Las ganancias del banquero pasarán a formar parte de la banca. Ante la petición de algún jugador, las cartas serán controladas al final de la talla.

8. Errores e infracciones en el juego.

1. Consideraciones generales.

- a) Está prohibido extraer cartas del distribuidor antes de haber finalizado el tiempo de las apuestas. Las cartas sacadas no podrán en ningún caso ser reintegradas al sabot y el jugador que las sacó irregularmente está obligado a seguir la jugada. Si en un caso excepcional el Director responsable del establecimiento estima que no debe aplicar esta regla, la carta o cartas sacadas habrán de ser obligatoriamente desechadas y no podrán ser utilizadas por el jugador que tome la mano.
- b) Toda carta que aparezca descubierta al ser extraída del sabot se considerará inservible y será retirada, sin que por ello los jugadores puedan disminuir o retirar sus apuestas.



- c) Si en el transcurso de la distribución aparecen dos o más cartas pegadas entre sí, la jugada será nula.
- d) Cuando alguna carta caiga al suelo sólo podrá ser recogida por el crupier o cualquier otro empleado del establecimiento y conservará su valor, reanudándose a continuación la jugada.
- e) Si las cartas son dadas o tomadas por error por un jugador distinto del que tiene la mano, si aquél ya se pronunció, la jugada será mantenida, pasándose las cartas en la jugada siguiente al jugador al que le correspondía.

2. Errores del banquero.

- a) En todos los casos de distribución irregular la jugada será rectificadada, si ello puede hacerse de forma evidente; en caso contrario, aquélla será anulada.
- b) Si el banquero da carta a un paño que ha dicho "no" o no da carta a un paño que solicitó, la jugada será restablecida de acuerdo con las normas de los errores de los jugadores.
- c) Si las dos cartas de un paño son descubiertas durante la distribución, la jugada se llevará a cabo de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 3.º del n.º 3 del presente apartado y ninguna apuesta podrá ser aumentada, disminuida o retirada.
- d) Si durante la distribución algunas cartas caen en la cesta sin haber sido vistas, la jugada será anulada para el paño que perdió las cartas o para los dos paños, si correspondían al banquero. En el caso de que se trate de alguna de las terceras apuestas, si no ha sido vista, será recuperada por el crupier y la jugada continuará.

3. Actuaciones del banquero en las jugadas restablecidas.

- a) Cuando un paño abate al banquero está obligado a seguir el cuadro de jugadas de la banca respecto al otro paño, pidiendo tercera carta en los dos supuestos opcionales.
- b) Cuando el cuadro de jugadas de la banca indica lo mismo para los dos paños, el banquero deberá seguirlo.
- c) Cuando el cuadro indica pedir carta en un paño y plantarse en el otro, el banquero es libre de plantarse o pedir, si el error ha sido de un jugador o del crupier; si el error ha sido del banquero, éste habrá de pedir carta obligatoriamente, si tiene 5 o menos, plantándose en caso contrario. Dar una carta a un paño que no la ha solicitado o dar a un paño la carta destinada a otro, no constituye una falta del banquero, que no pierde su derecho a solicitar una tercera carta.

4. Errores de los jugadores.

- a) Si el primer paño dice "no" teniendo menos de cinco y el segundo paño ha recibido carta, esta volverá al primer paño; el segundo paño recibirá entonces la carta siguiente, haya sido recogida o no por el banquero, y éste actuará de acuerdo con lo dispuesto en el número 3 del presente apartado.



- b) Si el primer paño pide carta, teniendo seis o más, la carta recibida irá al segundo paño, si pidió carta, o al banquero, de acuerdo con las reglas contenidas en el número 3 del presente apartado.
- c) Si el primer paño dice "carta" y después "no" o viceversa, el crupier deberá hacer especificar al jugador lo que desea y verificar su puntuación. Si es de cinco, la primera palabra se considerará correcta; si tiene otro punto, la jugada será restablecida de acuerdo con las reglas de los párrafos anteriores.
- d) El jugador que dice "no" teniendo ocho o nueve pierde su derecho a abatir; si pide carta, la jugada será restablecida de acuerdo con los párrafos anteriores.

Las mismas reglas se aplicarán entre el segundo paño y el banquero en caso de error en aquel paño.

5. Prohibiciones.

- a) Está formalmente prohibido ver las cartas recibidas de forma lenta y tenerlas en la mano demasiado tiempo. Cualquier jugador que emplee mucho tiempo en anunciar su juego no podrá continuar teniendo las cartas.
- b) Excepto el crupier nadie podrá dar consejo a los jugadores. Cuando se infrinja esta regla se estará a lo dispuesto en el cuadro de jugadas.
- c) Si las cartas del banquero o de alguno de los paños son arrojadas, a la cesta, sin haber sido mostradas, se considerará que su puntuación era de cero (bacarrá). Si esta falta es cometida por el crupier, las cartas serán recogidas y la puntuación reconstituida de acuerdo con el testimonio del jugador cuyas cartas fueron arrojadas a la cesta y de los otros jugadores que las hayan visto.
- d) El banquero que anuncia un punto que no es el suyo podrá solicitar una tercera carta, siempre que los otros jugadores no hayan mostrado sus puntos. En caso contrario, se estará a lo dispuesto en el párrafo 3.º del n.º 3 del presente apartado.
- e) Ninguna reclamación podrá ser formulada una vez finalizada la jugada correspondiente y pagadas o cobradas las apuestas.
- f) Los casos no previstos en estas normas serán resueltos por el inspector de mesa.

2.2. PÓQUER DE CÍRCULO

I Normas generales y comunes a las diferentes variedades

1. Denominación.

El póquer de círculo es un juego de cartas de los denominados de círculo porque enfrenta a varios jugadores entre sí. El objetivo del juego consiste en alcanzar la mayor combinación posible con una serie de cartas.

2. Elementos del juego.

- 1. Cartas o naipes. Se juega con una baraja de características similares a las utilizadas en el juego del black-jack, de 52 cartas. El valor de las mismas ordenadas de mayor a



menor es: As, K, Q, J, 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3 y 2. El As puede ser utilizado como la carta más pequeña delante de la menor con que se juegue o como la de mayor valor detrás de la K.

2. Tapete o paño de juego. Es de forma ovalada por uno de los lados y con un ligero entrante en el lado contrario destinado a acoger al crupier. El tapete tiene una serie de espacios o departamentos separados y numerados a partir de la izquierda del crupier que lleva el número 1, con excepción del poker sintético y del poker cubierto de cinco cartas con descarte en que el número 1 quedará a la derecha del crupier. Cada departamento dará acogida a un jugador sentado.

El tapete deberá disponer de las siguientes aberturas o ranuras: una a la derecha del crupier para las deducciones en beneficio de la casa, llamada pozo o cagnotte y otra, a la izquierda, para introducir las propinas, y una tercera para introducir el efectivo procedente de la venta de fichas a los clientes.

3. Distribuidor o sabot. Es un recipiente, de funcionamiento manual, mecánico o electrónico, debidamente homologado donde se introducen las cartas, una vez barajadas convenientemente para su distribución. En el caso de que el distribuidor o sabot sea electrónico, el barajado previo de las cartas podrá realizarse automáticamente en su interior.

3. Beneficio.

El beneficio del establecimiento se podrá obtener eligiendo una de las dos opciones que se describen a continuación:

- a) Un porcentaje sobre el bote que, en ningún caso superará el 5%, y que se aplicará en cada uno de los intervalos de apuestas.
- b) Un porcentaje que oscilará entre el 10 y 20% del máximo de la mesa o del resto, por sesión, según la modalidad de poker que se juegue. Se entiende por sesión, una hora de juego más las dos últimas manos. La Dirección del Casino fijará previamente la duración de cada partida y lo hará público a los jugadores. En el caso de que el Casino no utilice esta facultad, la duración de la partida tiene que ser, como mínimo, la necesaria para que cada jugador que inicia la partida pueda tener la mano en dos ocasiones.

4. Personal.

Cada mesa de juego tendrá permanentemente a su servicio un crupier. La zona donde se desarrolle el juego está controlada por un inspector, y, además, puede haber un cambista para diversas mesas.

- a) Inspector. Es el responsable del desarrollo correcto del juego. Actúa como delegado de la Dirección del Casino, le corresponde resolver cualquier conflicto planteado en las mesas de juego llevará una relación de jugadores que deseen ocupar las plazas que puedan quedar vacantes.
- b) Crupier. Sin perjuicio de las funciones que más adelante se le atribuyen, tendrá encomendadas las siguientes: efectuar operaciones de cambio; recuento, mezcla y reparto de las cartas a los jugadores; anuncio en voz alta de las distintas fases del juego y



actuaciones de los jugadores; cálculo e ingreso del beneficio correspondiente al establecimiento, introduciéndolo en la ranura que para dicho fin existe en la mesa; introducción de la propina en la ranura de la mesa destinada a tal efecto; control del juego y vigilancia para que ningún jugador apueste fuera de turno; custodia y control de la suma que constituye el bote y pago del mismo. Igualmente resolverá a los jugadores las dudas sobre las reglas a aplicar en cada momento de la partida y en el caso de que tenga problemas con algún jugador se lo debe comunicar al inspector.

- c) Cambista. En el caso de que la dirección lo considere necesario, podrá haber una persona que atenderá a las distintas mesas y cuya función será cambiar dinero por fichas.

5. Jugadores.

Frente a cada uno de los espacios o departamentos de la mesa de juego, sólo se podrá sentar un jugador. La superficie de los espacios podrá ser utilizada para depositar las fichas y mantener, en su caso, las cartas.

Al comienzo de la partida se sortearán los puestos. Si la partida ya está iniciada será el inspector quien asigne el puesto en la mesa si hay plaza libre.

A petición propia un jugador puede descansar dos jugadas o manos sin perder el puesto en la mesa.

6. Prohibiciones.

Está totalmente prohibido que un jugador abandone la mesa de juego dejando encargado a otro jugador que le realice e iguale las apuestas, pues cada jugador juega por sí mismo y no se permiten las actuaciones siguientes:

- a) El juego por parejas, ni siquiera temporalmente.
- b) Jugarse el bote conjuntamente.
- c) Repartirse el bote voluntariamente.
- d) La connivencia entre jugadores.
- e) Comprar o añadir fichas al resto para aumentarlo, una vez que se ha iniciado la jugada.
- f) Prestarse dinero entre jugadores.
- g) Guardarse las fichas de su resto.
- h) Retirar las cartas de la mesa o alejarlas de la vista del crupier y de los demás jugadores.
- i) Hacer comentarios entre jugadores sobre las jugadas en el transcurso de éstas, así como mirar las cartas de otros jugadores, aun cuando no estén jugando esa mano.
- j) Intercambiar los puestos entre jugadores, encargar el juego a otras personas o hacer apuestas en nombre de un jugador distinto.
- k) Influir o criticar a un jugador o juego que realice otro. Las personas ajenas al juego no podrán ojear el desarrollo de la partida, salvo que se trate de personal del Casino debidamente autorizado.



7. Reglas del juego.

1. Las combinaciones posibles ordenadas de mayor a menor son las siguientes, pudiéndose utilizar el as de cada palo, bien como la de máximo valor, delante de la menor con que se juegue, o bien como la de máximo valor detrás del rey:
 - a) Escalera real de color: es la formada por las cinco cartas correlativas de mayor valor de un mismo palo (As, K, Q, J y 10).
 - b) Escalera de color: es la formada por cinco cartas correlativas de un mismo palo, sin que coincidan con la de mayor valor.
 - c) Póquer: es la combinación de cinco cartas que contiene cuatro de un mismo valor.
 - d) Full: es la combinación de cinco cartas que contiene tres cartas de un mismo valor y otras dos distintas de igual valor.
 - e) Color: es la combinación formada por cinco cartas no correlativas de un mismo palo.
 - f) Escalera: es la combinación formada por cinco cartas correlativas de distintos palos.
 - g) Trío: es la combinación de cinco cartas que contiene tres de un mismo valor y las dos restantes sin formar pareja.
 - h) Figuras: es la combinación formada por cinco cartas que deben ser As, K, Q o J. Esta combinación sólo se utiliza en las variedades de poker cubierto.
 - i) Doble pareja: es la combinación formada por cinco cartas que contiene dos parejas de cartas de distinto valor.
 - j) Pareja: es la combinación de cinco cartas que contiene dos cartas del mismo valor.
 - k) Carta mayor: cuando una jugada no contiene ninguna de las combinaciones anteriores, gana el jugador que tenga la carta de mayor valor.

En las variantes de póquer que se jueguen con menos de 52 cartas, el color es más importante que el full.

2. Cuando dos o más jugadores tienen la misma jugada, gana quien tenga la combinación formada por cartas de valor más alto, según las reglas siguientes:
 - a) Cuando diversos jugadores tienen poker, gana el que lo tiene de valor superior. Caso de persistir el empate, vence quien tiene la quinta carta de valor superior.
 - b) Cuando diversos jugadores tienen full, gana quien tiene las tres cartas iguales de valor más alto. Caso de persistir la igual se atendería a la pareja más alta de la combinación.
 - c) Cuando diversos jugadores tienen escalera, de cualquier tipo, gana el que tiene la carta de valor más alto.
 - d) Cuando diversos jugadores tienen color, gana el que tiene la carta de valor más alto.



- e) Cuando diversos jugadores tienen trío, gana el que lo tiene formado por las cartas de valor más alto. Caso de igualdad se recurriría a la carta más alta.
- f) Cuando diversos jugadores tienen figuras, gana el que tiene la pareja más alta, y si coincide, se considera la carta de valor más alto.
- g) Cuando diversos jugadores tienen doble pareja, gana el que tiene la pareja formada por las cartas de valor más alto; si coincide, se considera la segunda pareja, y en último lugar, la carta que queda de valor más alto.
- h) Cuando diversos jugadores tienen pareja, gana el que la tiene de valor más alto y, si coincide, se considera la carta de valor más alto de las restantes.

3. Mínimos y máximos de las apuestas.

Las apuestas de los jugadores, exclusivamente representadas por fichas, deben realizarse dentro de los límites mínimos y máximos dentro de la banda de fluctuación que para el resto inicial que tenga autorizado el casino para la modalidad de póquer que se juegue, sin que para dicha banda pueda ser superior el máximo a diez veces el mínimo de esta.

- a) Normas generales sobre estos límites: La apuesta mínima no podrá ser de una cuantía superior al 10% del resto inicial y el máximo de la mesa depende de la modalidad de póquer que se juegue.

La cuantía del resto inicial y de las reposiciones será fijado por la Dirección de juego del Casino dentro de la banda de fluctuación para el resto inicial que tenga autorizado, la reposición mínima no podrá ser nunca de mayor cuantía que el resto inicial.

Se podrá jugar con tres límites diferentes:

- 1.º. Limitado o "limit". El número de incrementos está limitado en cada ronda, no pudiéndose subir la apuesta en más de tres ocasiones, a excepción de cuando quedan dos jugadores, en este caso el número de incrementos será ilimitado. La cuantía de dichos incrementos viene marcada por la apuesta mínima operativa dentro de la banda de fluctuación autorizada para la mesa durante los dos primeros intervalos de apuestas, y por el doble de ésta en los restantes. Por tanto la cantidad máxima que podrá llegarse a apostar en una ronda será la resultante de multiplicar por cuatro la apuesta mínima con el límite bajo y el doble de ésta con el límite alto. El incremento efectuado por un jugador restado, si no supera la mitad de la apuesta anterior, no generará un nuevo incremento.
- 2.º. Bote limitado o "pot limit". La apuesta máxima que un cliente puede realizar depende del instante en que se produzca, si es al iniciar una ronda de apuestas será el total del dinero que haya en el bote y si lo hace una vez abierta, la cantidad resultante de multiplicar por dos la apuesta precedente y añadirle la cuantía total del bote. El número de incrementos es ilimitado.
- 3.º. Sin límite o "no limit". No existe límite para la apuesta máxima ni para el número de incrementos. La apuesta mínima no podrá ser inferior al mínimo operativo dentro de la banda de fluctuación autorizada.



Tanto en el "sin límite" como en el "bote limitado", todos los incrementos de apuestas tendrán que ser como mínimo por el doble de la postura anterior, a excepción de aquellas que sean realizadas por jugadores que fueran restados, en este caso se admitirán, pero sólo generarán nuevos incrementos si superan la mitad de la apuesta anterior.

- b) Normas especiales: el Director del Casino, dentro de los límites autorizados, puede variar el límite de la apuesta de una mesa una vez puesta en funcionamiento con previo anuncio a los jugadores.

8. Apuestas obligatorias.

Son aquellas apuestas previas al reparto de las cartas, pudiendo optar la Dirección de juego entre las siguientes fórmulas, dependiendo de la modalidad de póquer:

- a) Ante. Apuesta establecida dependiendo de la modalidad de poker que se juegue, obligatoria para el jugador, que deben hacer todos los jugadores que deseen recibir cartas. Su cuantía no podrá ser superior a la mitad del mínimo de la mesa.
- b) Ciegas (Pequeña y Gran Ciega). Apuesta obligatoria para el jugador que se realizará antes de recibir cartas, dependiendo de la modalidad de poker que se juegue.

9. Desarrollo del juego.

1. Es condición indispensable para que la partida pueda comenzar que haya en la mesa de juego como mínimo cuatro jugadores, número que deberá mantenerse a lo largo de toda la partida.

Al inicio de cada sesión se sortean los puestos de los jugadores. Si la partida ya está iniciada será el inspector quien asigne el puesto en la mesa, si hay plaza libre.

2. Reparto de cartas. Al principio de cada partida el crupier debe señalar claramente con una pieza redonda (marca o botón) quien tiene la mano, colocándola delante del jugador. La mano irá rotando en el sentido de las agujas del reloj cada vez que procede un nuevo reparto de cartas, con excepción de la modalidad de poker sintético y del poker cubierto de cinco cartas con descarte, que se realizará en sentido contrario a las agujas del reloj.
3. El crupier debe comprobar que están la totalidad de las cartas que componen la baraja, y barajarlas, al menos tres veces, de forma que no sean vistas por los jugadores, con el siguiente orden: mezclar (tipo Chemin de Fer)-agrupar-barajar. Este procedimiento podrá ser eliminado en caso de utilización de barajadores automáticos.
4. A los jugadores que les corresponda por turno la marca o botón deberán realizar previamente, las apuestas que según la modalidad de poker le corresponda. Acto seguido, el crupier repartirá las cartas, sin que ningún jugador pueda ver sus cartas hasta que el último jugador haya recibido todos los naipes que le correspondiesen.
5. Si en el momento de cortar queda al descubierto alguna carta del mazo se debe volver a barajar. Al realizar el corte se deben de cumplir las siguientes condiciones:
- a) Usar una sola mano.



- b) La dirección del corte debe ser recta y alejándose del cuerpo.
 - c) La mano libre no puede tocar la baraja hasta que, después del corte, los montones de cartas se hayan reunido otra vez.
 - d) la mano libre no debe obstaculizar la vista a los jugadores de tal forma que no puedan ver el procedimiento de corte.
 - e) El crupier debe tener cuidado en el reparto de las cartas para que no sean vistas por los otros jugadores. Por ello, al repartirlas, no puede levantarlas sino deslizarlas sobre la mesa.
6. Intervalos o turnos de apuestas. Acto seguido se inician las apuestas y el crupier va indicando a quien le corresponde apostar, según la variante del poker de que se trate. Todas las apuestas se reúnen en un lugar común llamado bote.

7. Al llegar el turno de las apuestas los jugadores tienen las siguientes opciones:

- a) Retirarse y salir del juego, para lo cual debe dar a conocer su intención, cuando sea su turno, poniendo las cartas encima de la mesa alejándolas lo más posible de las cartas que se están usando en el juego. En este caso el crupier retira sus cartas, las cuales no deben ser vistas por nadie.

Cuando un jugador se retira no puede participar en el bote, renuncia a todas las apuestas que haya realizado y no puede expresar ninguna opinión sobre el juego ni mirar las cartas de los otros jugadores.

- b) Pasar. Cualquier jugador al que le ha llegado el turno de apostar y decide no hacerlo, tendrá que decir "paso" siempre y cuando ningún jugador anterior haya realizado una apuesta durante ese intervalo de apuestas. Cualquier jugador que esté participando en el juego puede reservarse hasta que alguno de los jugadores decida apostar, en cuyo caso para seguir participando en el juego tiene que cubrir la apuesta o subirla si lo desea.
- c) Cubrir la apuesta metiendo en el bote el número suficiente de fichas para que el valor que representen dichas fichas sea igual a la de cualquier otro jugador pero no superior.
- d) Subir la apuesta metiendo en el bote el número de fichas suficientes para cubrir la apuesta e incluyendo algunas fichas más para superar la apuesta, lo que dará lugar a que los jugadores, situados a su derecha realicen alguna de las acciones anteriormente descritas.

Dependiendo de la variedad de poker y en cada intervalo de apuestas, el número de veces que un jugador puede realizar una subida puede estar limitado; pero en el caso de que sólo existan dos jugadores no hay límite al número de veces.

8. Al final de las apuestas todos los jugadores que permanezcan en juego (activos) deben haber puesto el mismo valor de fichas en el bote.

Si al finalizar el turno de las apuestas sólo hay un jugador que ha realizado una apuesta y todos los demás han pasado, gana automáticamente la mano y se lleva el bote sin necesidad de enseñar sus cartas.



9. Antes de realizar la apuesta, cada jugador puede reunir sus fichas dentro del espacio de la mesa que le corresponde. Se considera que un jugador ha realizado la apuesta cuando traslada las fichas más allá de la línea que delimita su espacio o, en situaciones poco claras, desde el momento en que el crupier introduce las fichas en el bote y no ha habido objeciones por parte del jugador.
10. Un jugador no puede realizar una apuesta, ver la reacción de los demás jugadores y subir la apuesta. Las apuestas deben realizarse de una forma clara e inmediata, sin simular dudas respecto a dicha jugada.

Los jugadores que estén jugando la mano deben hablar solamente lo estrictamente necesario y, además, en cada intervalo de apuestas no pueden realizarlas como si tuvieran la máxima combinación con intención de confundir y engañar a los demás jugadores. Caso de que alguno de los jugadores actuase de la forma anteriormente descrita le será llamada la atención por el crupier y, si reincide, el inspector decidirá de forma irrevocable sobre su participación o continuación en la partida.

Los jugadores deben disponer del dinero suficiente en fichas para terminar la mano. Si no lo tuvieran jugarán en proporción a la cantidad apostada.

11. El crupier debe mantener las cartas eliminadas y los descartes bajo control; ningún jugador está autorizado a verlos durante la partida. Las demás cartas que tiene el crupier para repartir deben estar juntas y ordenadas durante todo el juego salvo en el momento del reparto.

El crupier debe mantener la baraja en una posición lo más horizontal posible, sin realizar desplazamientos con ella y la parte superior de la misma debe estar siempre a la vista de los jugadores. Cuando no tenga la baraja en la mano debe protegerla poniendo una ficha del bote encima.

12. Pago de las combinaciones ganadoras. Una vez que las apuestas han sido igualadas, en el último intervalo de apuestas, cada jugador que previamente no se haya retirado debe mostrar sus cartas de modo que pueda verse la combinación que tiene para establecer la combinación ganadora.
13. El jugador que haya hecho la última apuesta mostrará las cartas en primer lugar y a continuación y por turno los restantes jugadores empezando por la derecha del jugador que las haya descubierto en primer lugar.
14. Si al jugador que correspondiéndole enseñar las cartas renunciase al bote y tirase sus cartas boca abajo no se le obligará a enseñarlas a no ser que los jugadores que intervinieran en la mano o el inspector pidieran verlas.
15. No es necesario que un jugador diga la combinación que tiene al mostrar las cartas ni tampoco se tiene en cuenta lo que haya dicho pues es el crupier quien establece el valor de las combinaciones descubiertas e indica cuál es el jugador con la combinación más alta y, si es el caso, corrige las combinaciones que hayan sido erróneamente anunciadas por los jugadores.
16. Una vez que todos los jugadores han podido ver las cartas de la mano ganadora, el crupier recogerá las cartas de las combinaciones perdedoras y la ganadora sólo será retirada cuando el crupier le haya entregado el bote.



17. En el caso de que haya combinaciones el mismo valor, el crupier repartirá el bote entre los distintos jugadores que tengan la misma combinación, en proporción a sus respectivos restos.

18. Las cartas que da el crupier durante la mano sólo se mostrarán cuando el crupier lo indique al final de la jugada.

Solamente los jugadores pueden ver sus cartas cubiertas y son responsables de que nadie más las vea.

19. Si en el producto de la partición hubiera una ficha sobrante esta correspondería al jugador que hubiera realizado el último envite.

20. Constatándose por el crupier que todos los jugadores han podido ver las cartas de la mano ganadora, y que han manifestado su conformidad con ésta, entregará el bote al ganador y recogerá las cartas para iniciar una nueva mano. Una vez comenzado el nuevo reparto, no se admitirán reclamaciones sobre la mano anterior.

10. Errores e infracciones en el juego.

1. Errores en el reparto.

En general, si durante el reparto de las cartas se dan algunos de los casos que más abajo se indican, se considera que ha habido error en el reparto y todas las cartas son recogidas por el crupier que inicia la mano de nuevo. Los casos que se tienen en cuenta son:

- a) Si los jugadores no reciben las cartas en el orden normal.
- b) Si un jugador recibe menos cartas de las debidas y no se puede corregir el error antes de comenzar las apuestas.
- c) Si un jugador recibe más cartas de las debidas y no se puede corregir el error antes de comenzar las apuestas.
- d) Si al comenzar la mano un jugador recibe una carta que no le corresponde y se tiene constancia de que la ha visto.
- e) Si hay más de una carta boca arriba en la baraja.
- f) Si se descubre que faltan una o más cartas en la baraja.
- g) Si se descubre que la baraja es defectuosa.
- h) Si, al comenzar el reparto, se descubriera uno de los dos primeros naipes.

2. Errores del crupier.

- a) Si el crupier anuncia una mano de modo equivocado, se considera que las cartas hablan por sí mismas, y se tiene en cuenta la combinación de cartas existente sobre la mesa.
- b) Si el crupier, en el reparto de las cartas, le da cartas a un jugador ausente no se considera error en el reparto. En el caso de que el jugador no llegue cuando le toca su turno se retira su mano y deja de jugar.



- c) Si el crupier, en el reparto de las cartas, le da cartas a un jugador que no va a jugar la mano o a un sitio que se encuentra vacío, no se considera un error en el reparto sino que el crupier da las cartas normalmente, incluido dicho espacio vacío y cuando termina recoge las cartas.
- d) En el caso de que el crupier, accidentalmente, se llevara todas o alguna de las cartas de un jugador, estando éstas protegidas y las mezclara con los descartes, la mano será anulada y al jugador se le devolverá todo el dinero que hubiera apostado en esa mano.

3. Errores del jugador.

- a) El jugador debe tomar todas sus decisiones con carácter inmediato con el fin de no retrasar el desarrollo de la partida; caso contrario será advertido por el crupier.
- b) Si un jugador al apostar mezcla sus cartas con los descartes, creyendo que no han ido más jugadores a igualar su apuesta, pierde el bote salvo que el crupier o el inspector puedan reconstruir la mano sin lugar a dudas. Como norma general se debe intentar siempre reconstruir la mano y por consiguiente jugar el bote.
- c) Si un jugador para cubrir una apuesta mete en el bote un número insuficiente de fichas no tiene derecho a retirarlas; sólo podrá añadir las precisas para igualar la apuesta.
- d) Si un jugador mete en el bote una ficha por importe superior al necesario, sin anunciar la subida de la apuesta, se considera que cubre sólo la apuesta y se le devuelve la cantidad que ha puesto de más.
- e) Si un jugador por error descubre sus cartas, el juego sigue siendo válido.
- f) Si uno o varios jugadores, al repartir las cartas, no han puesto el ante en el bote se considera que la mano es válida y deben poner el ante si quieren participar en la mano. En el caso de que no sea posible determinar quiénes son los jugadores que no han puesto la apuesta inicial se juega la mano con un bote reducido.
- g) Si un jugador pone en contacto, voluntaria o involuntariamente, sus cartas con las de otro jugador le será anulada su mano así como la del otro jugador.
- h) Si a un jugador se le pasa el turno de apostar debe ponerlo en conocimiento del crupier inmediatamente. El inspector analizará la situación y tomará la decisión oportuna la cual tendrá carácter irrevocable.
- i) Para mantener el derecho a apostar, un jugador deberá avisar al crupier antes de que hayan actuado dos jugadores después de él.
- j) Cada jugador es responsable de recibir el número de cartas correctas. Si después de la acción de dos jugadores, algún otro descubre que no tiene el número de cartas correctas, perderá el dinero apostado y su mano se declarará nula.
- k) Si ya iniciada la mano, o en los descartes, se le descubre una carta al jugador por su causa, esta será mostrada a todos los jugadores y la mano se finalizará sin perjuicio para el resto de los jugadores.



- I) Los jugadores son responsables de sus apuestas, si un jugador anuncia una acción y no conocía la cantidad correcta, debe efectuar la apuesta de todas formas. Si el error ha sido del crupier que ha informado de una cantidad incorrecta, el jugador podrá modificar su apuesta.

II Normas específicas a las variedades del póquer de círculo

2.2.A) PÓQUER CUBIERTO DE CINCO CARTAS CON DESCARTE

El póquer cubierto de 5 cartas con descarte es un juego de cartas de los llamados de círculo que enfrenta a varios jugadores entre sí. El objeto del juego es alcanzar la mayor combinación posible con cinco cartas, una vez realizado un solo descarte de un máximo de cuatro cartas. El jugador, también tendrá la opción de no realizar descarte alguno.

1. Elementos del juego: naipes.

Se juega con una baraja de 52 cartas de similares características de las utilizadas en otras modalidades de poker. Dependiendo del número de jugadores se podrá jugar con 52, 48, 44, 40, 36 o 32 cartas.

2. Mínimos y máximos de las apuestas.

En el límite de apuesta "sin límite" el mínimo no puede ser menor al establecido dentro de la banda de fluctuación autorizada, no existe límite para la apuesta máxima.

3. Desarrollo del juego.

1. Reparto de cartas. Antes de proceder a la distribución de cartas por el crupier, el jugador que tenga la mano deberá abrir al menos con apuesta mínima.
2. Existirá una apuesta denominada ciega que consiste en realizar una apuesta que será, como mínimo, el doble que la apertura; la ciega que resultase de mayor cuantía tiene la opción de, en su turno, volver a subir la apuesta y tener el derecho a hablar en el último lugar en el turno de apuestas. La ciega sólo es válida antes de que el crupier distribuya las cartas.
3. Efectuadas las operaciones anteriores, el crupier procederá al reparto de las cartas a los jugadores, comenzando por el jugador que ostente la mano y siguiendo el sentido contrario a las agujas del reloj, repartirá cinco cartas cubiertas a cada jugador y conservará el resto del mazo en su mano.
4. Finalizado el reparto de cartas, dirigiéndose al jugador que esté a la derecha del jugador que tenga el derecho de hablar el último en el turno de apuestas, anunciará "Usted habla", y así sucesivamente a cada uno de los participantes.
5. Los jugadores dispondrán de dos turnos de apuestas:
 - a) Cuando recibe sus cinco primeras cartas. En estos momentos se inicia el primer intervalo de apuestas, hablando en primer lugar el jugador que ostentara la mano.
 - b) Después de realizar el descarte. Entonces se inicia el segundo y último intervalo de apuestas, hablando en primer lugar el jugador que realizase el último envite.



6. Las apuestas deberán realizarse de una forma clara e inmediata, sin simular dudas respecto a la jugada en sí.
 7. Los jugadores tendrán derecho a un solo descarte de un máximo de cuatro cartas y un mínimo de ninguna, en cuyo caso anunciará en voz alta que está servido.
 8. El jugador que se descarte de cuatro naipes recibirá primero tres cartas y una vez el resto de jugadores restituyan sus descartes, recibirá su cuarta carta.
 9. Si una vez distribuidas las primeras cinco cartas a los jugadores no hubieran suficientes naipes para cubrir los descartes, una vez repartidas las cartas que quedasen en el mazo, el crupier utilizará los descartes de todos los jugadores para completar la mano; con la única excepción de que sólo faltara para un jugador, en que entonces únicamente se utilizará los descartes de los demás jugadores para cubrir el suyo.
 10. El orden en el reparto de los descartes será el mismo que el establecido para el reparto inicial de naipes.
 11. Finalmente los jugadores irán descubriendo sus cartas uno a uno empezando por quien realizó el último envite y siguiendo por su derecha.
4. Errores e infracciones en el juego.
1. En cuanto a los errores en el reparto y errores de jugador se procederá de acuerdo con lo establecido en las normas generales.
 2. En cuanto a los errores del crupier, además de lo establecido en las normas generales se deberá tener en cuenta que en el caso de que al crupier se le descubra una carta en el reparto de los descartes, ésta no se sustituirá y la mano se finalizará sin envites.

2.2.B) PÓQUER DESCUBIERTO EN LA VARIANTE SEVEN STUD POKER

1. Denominación.

El Seven Stud Poker es una variedad de póquer de círculo que enfrenta a un mínimo de cuatro jugadores y a un máximo de ocho entre sí y que se juega con una baraja de 52 cartas.

El objetivo del juego es alcanzar la mayor combinación posible con siete cartas, teniendo en cuenta que de esas cartas sólo tienen valor al descubrir la jugada cinco de ellas.

2. Mínimos y máximos de las apuestas.

Como especialidad para esta variedad de póquer de círculo y dentro del limitado o "limit" en los casos de que las dos primeras cartas de cualquier jugador descubiertas sean una pareja, se podrá jugar con el límite más alto, si algún jugador ejerciera este derecho todos los incrementos serán proporcionales a dicho nivel. En cada intervalo de apuestas cada jugador puede subir su apuesta como máximo tres veces y de acuerdo con los límites establecidos para cada intervalo.

En esta variedad de póquer de círculo es obligatoria para todos los jugadores la apuesta denominada ante de acuerdo con la definición establecida en las normas generales.



3. Desarrollo del juego.

El crupier reparte tres cartas, a cada uno de los jugadores, las dos primeras cubiertas y la tercera descubierta.

Acto seguido se inicia el primer intervalo de apuestas, el cual es indicado por el crupier a los jugadores mediante la frase "hagan sus apuestas". Empieza a hablar el jugador que tenga la carta más baja. En caso de igualdad, el empate se rompe por palos: picas, corazones, diamantes y tréboles (de mayor a menor).

El segundo intervalo de apuestas tiene lugar cuando ha terminado de repartirse la cuarta carta y cada jugador tiene dos cartas cubiertas y dos descubiertas. El jugador con la combinación de cartas más alta o en su defecto con la carta más alta, es el que abre este segundo intervalo de apuestas, pudiendo pasar permaneciendo en juego (check) o apostar (bet), y en ningún caso puede retirarse del juego.

Si al terminar este segundo intervalo de apuestas sólo hay un jugador que ha realizado una apuesta y todos los demás han pasado, gana automáticamente la mano y se lleva el bote.

Al finalizar el segundo intervalo de apuestas se les da una carta descubierta a los jugadores que no hayan pasado.

El tercer y cuarto intervalo de apuestas se realiza como el segundo.

El quinto intervalo de apuestas es el último y es anunciado por el crupier con las palabras "última carta" y le da a cada jugador que permanezca en la partida una carta cubierta. En caso de igualdad hablará el más cercano por la izquierda a la mano.

Después de dar las tres primeras cartas y en cada uno de los tres siguientes repartos se separará una carta, hasta un total de cuatro que deben quedar apartadas de las de descarte (cartas muertas). Estas cartas se pueden usar solamente en los siguientes casos:

- a) Cuando el crupier al dar la séptima carta se salte el turno de un jugador, se le da la primera "carta muerta" siempre que las cartas de los demás jugadores hayan sido vistas. El jugador la recibe cuando el crupier haya terminado de dar las demás a los jugadores, es decir, es el último que recibe la carta. El objetivo de esta regla es mantener la secuencia de las cartas de la baraja para los demás jugadores.
- b) Cuando el crupier, al repartir la séptima carta, se da cuenta de que no tiene suficientes para terminar este intervalo, usa dichas "cartas muertas" mezclándolas con las que todavía no se han repartido con el fin de completar la jugada.
- c) Cuando no haya cartas suficientes para completar la séptima ronda, habiendo tenido en cuenta tanto los descartes realizados como las "cartas muertas", el crupier sacará una de las que quedan por repartir, la cual la colocará en el centro de la mesa y será la séptima carta para todos los jugadores (carta común).

El reparto de cartas se realizará en sentido de las agujas del reloj, empezando siempre por el jugador más próximo a la izquierda del crupier, orden que se mantendrá durante todo el reparto de cartas.



Durante el juego el crupier anunciará la carta más baja, la mano más alta, todos los incrementos y todas las parejas, pero nunca posibles escaleras ni colores.

El jugador que haya realizado el último incremento mostrará las cartas en primer lugar y a continuación y por turno los restantes jugadores.

Una vez que el crupier haya constatado que todos los jugadores han podido ver las cartas de la mano ganadora, y que han manifestado su conformidad con la combinación ganadora, entregará el bote al ganador y recogerá las cartas para iniciar una nueva mano.

4. Errores e infracciones en el juego.

Se procederá de acuerdo con lo establecido en las normas generales y con las siguientes:

1. Errores en el reparto.

a) Si al repartir las dos primeras cartas (hole cards) alguna de ellas queda al descubierto se pueden dar dos casos:

1.º. Que quede una de ellas al descubierto. En este caso esa carta es la carta descubierta y el jugador recibe la tercera carta que deberá ser cubierta.

2.º. Que queden las dos primeras cartas descubiertas, en cuyo caso se le devuelve la apuesta inicial.

b) Si al repartir la séptima carta ésta es dada erróneamente, el crupier preguntará al jugador y de acuerdo con su respuesta, se aplicarán los siguientes criterios:

— Si a pesar del error quiere seguir jugando, la carta se cubre y el juego sigue normalmente.

— Si no desea seguir jugando, no tomará parte en el último intervalo de apuestas y jugará sólo con las apuestas realizadas hasta ese momento. Los demás jugadores seguirán jugando y apostarán el intervalo correspondiente de apuestas formándose un bote aparte (side pot) en el cual el jugador que no quiso seguir jugando no toma parte.

2. Errores del crupier.

a) Si en el reparto de la séptima carta, el crupier por error la da descubierta y sólo quedan dos jugadores en la partida, no se podrán subir las apuestas y se descubrirán directamente (showdown).

b) Si el crupier empieza a distribuir las cartas sin que hayan finalizado las apuestas, debe mantener dicha carta sobre la mesa hasta que finalicen las mismas y luego retirar, aparte de dicha carta, tantas cartas como jugadores se mantengan en juego (burnt cards). Dichas cartas cubiertas se ponen en un lugar separado de los descartes.

3. Errores del jugador.

a) Si un jugador por error descubre sus cartas cubiertas (hole cards) debe cubrirlas de nuevo pues el juego sigue siendo válido y la siguiente carta no se le dará cubierta.



- b) Si un jugador descubre sus cartas tapadas sin haber igualado una apuesta pretérita, renuncia a la jugada y se le anula la mano.
- c) Si un cliente no está presente en la mesa cuando llega su turno, perderá su ante y su apuesta obligada si le correspondiera.

2.2.C) PÓQUER DESCUBIERTO EN LA VARIANTE FIVE STUD POKER

1. Denominación.

El Five Stud Poker es una variante del poker de círculo, que enfrenta a varios jugadores entre sí, cuyo objeto es alcanzar la mayor combinación posibles entre las cinco cartas de que dispone cada uno de los jugadores.

2. Elementos del juego.

Se juega con una baraja de 52 cartas de similares características de las utilizadas en las otras modalidades de poker.

3. Desarrollo del juego.

1. Al inicio de la sesión se sortean los puestos de los jugadores.

Todos los jugadores que deseen recibir cartas tendrán que realizar sus apuestas de "ante".

2. Después de barajar, el crupier procederá al reparto de dos naipes, de uno en uno a cada uno de los jugadores, uno cubierto y el otro descubierto, en sentido de las agujas del reloj y empezando siempre por el jugador más próximo a la izquierda del crupier, orden que se mantendrá durante todo el reparto de cartas, iniciándose a continuación el primer intervalo de apuestas. En esta variante, el jugador con la combinación más alta es el que inicia las apuestas.
3. Al finalizar el primer intervalo de apuestas, el crupier da a cada jugador una tercera carta, en este caso descubierta con lo que empieza el segundo intervalo de apuestas.
4. Al finalizar este intervalo de apuestas el crupier da una cuarta carta, igualmente descubierta, a cada jugador con lo que empieza el tercer intervalo de apuestas.
5. Cuando se terminan las apuestas el crupier da una quinta carta descubierta, con lo que se inicia el cuarto y último intervalo de apuestas.
6. El jugador que haya realizado el último incremento, mostrará las cartas en primer lugar y a continuación y por turno los restantes jugadores. Una vez que el crupier haya constatado que todos los jugadores han podido ver las cartas de la mano ganadora, y que han manifestado su conformidad con la combinación ganadora, entregará el bote al ganador y recogerá las cartas para iniciar una nueva mano.

4. Mínimos y máximos de las apuestas.

Los límites de las apuestas en cada intervalo, tanda o ronda dependerá de la opción elegida por la Dirección del Casino entre los tres límites establecidos en las normas generales, con la única peculiaridad del limitado o "limit", que será:



Caso de que las dos primeras cartas descubiertas de cualquier jugador sean una pareja, se podrá jugar con el límite más alto, si algún jugador ejerciera este derecho todos los incrementos serán proporcionales a dicho nivel. En cada intervalo de apuestas cada jugador puede subir su apuesta como máximo tres veces y de acuerdo con los límites establecidos para cada intervalo.

5. Errores e infracciones en el juego.

En cuanto a los errores e infracciones en el juego se procederá de acuerdo con lo establecido en las normas generales con las siguientes peculiaridades:

1. Errores de reparto.

En el caso de que las dos primeras cartas queden descubiertas se anula la mano.

2. Errores del crupier.

a) Si el crupier se equivoca al designar el jugador que debe hacer la apuesta obligada en la primera ronda y éste actúa antes de que nos demos cuenta del error, la apuesta se dará por buena y la acción continúa.

b) Si el crupier quema dos cartas en una ronda o deja de quemar alguna, las cartas serán rectificadas siempre que sea posible, pero no anula la mano.

3. Errores del jugador.

a) Si un jugador por error descubre su carta cubierta, debe cubrirla de nuevo pues el juego sigue siendo válido.

b) Si un jugador descubre su carta tapada sin haber igualado una apuesta pretérita, renuncia a la jugada y se le anula la mano.

c) Si un cliente no está presente en la mesa cuando llega su turno, perderá su ante y su apuesta obligada si le correspondiera.

2.2.D) PÓQUER DESCUBIERTO EN LA VARIANTE OMAHA

1. Denominación.

Es una variante del póquer de círculo que se juega con 52 cartas, cuyo objetivo es alcanzar la mayor combinación posible eligiendo dos de las cuatro cartas tapadas que tiene cada jugador en la mano y tres de las cinco cartas que son comunes a todos los jugadores y que son descubiertas por el crupier en el centro de la mesa.

2. Desarrollo del juego.

1. Al inicio de la sesión se sortean los puestos de los jugadores, a continuación el crupier sirve una carta delante de cada jugador sentado, la más alta obtendrá la mano o postre. En caso de igualdad ganará según el palo por este orden: picas, corazones, diamantes y tréboles.



2. Antes de dar las cartas los dos jugadores situados a la izquierda de la mano pondrán por orden correlativo las apuestas denominadas pequeña ciega y gran ciega, esta última deberá de ser igual al mínimo de la mesa y la pequeña ciega su mitad.
3. Después de barajar, el crupier procederá al reparto de cuatro cartas de una en una a cada jugador, dando la primera carta a la plaza que corresponda a la pequeña ciega y en sentido de las agujas del reloj, iniciándose a continuación el primer intervalo de apuestas, siendo el jugador situado a la izquierda de la gran ciega el primero en hablar, con las opciones de retirarse, pasar, ir o subir; y así sucesivamente hasta llegar a la gran ciega que será el último en hablar. Acto seguido, el crupier llevará las fichas apostadas a la zona del pot, quemará del mazo una carta y descubrirá las tres siguientes (flop), iniciándose en ese momento el segundo intervalo de apuestas que abrirá el jugador correspondiente a la pequeña ciega.
4. Después de finalizar la segunda ronda de apuestas, el crupier llevará las fichas apostadas al pot, quemará una carta y descubrirá un cuarto naipe (turn), iniciándose a continuación el tercer intervalo de apuestas, hablando en primer lugar la pequeña ciega o el siguiente jugador a su izquierda en caso de que éste no permanezca en activo.
5. Después de finalizar el tercer turno de apuestas, el crupier llevará las fichas apostadas al pot, quemará de nuevo una carta y descubrirá la quinta carta común (river), iniciándose el cuarto y último intervalo de apuestas hablando de igual modo en primer lugar la pequeña ciega o el siguiente jugador a su izquierda en caso de que éste no permanezca en activo.
6. En cada ronda de apuestas el crupier anunciará en voz alta las distintas cartas que va destapando (flop, turn y river), así como los jugadores activos en la mano. Al final de las apuestas todos los jugadores que permanezcan en la mano (activos) deberán haber puesto el mismo valor de fichas en el pot, excepto si su resto no alcanza su valor total, jugando entonces la parte proporcional.
7. El jugador que haya realizado el último incremento, mostrará las cartas en primer lugar y a continuación y por turno los restantes jugadores. Una vez que el crupier haya constatado que todos los jugadores han podido ver las cartas de la mano ganadora, y que han manifestado su conformidad con la combinación ganadora, entregará el bote al ganador y recogerá las cartas para iniciar una nueva mano.

3. Jugadores.

En esta variedad, además de las reglas generales, le son de aplicación las siguientes:

- a) Si un jugador descansa cuando le corresponde la ciega pequeña y posteriormente se reincorpora al juego, antes de que le correspondiera la ciega grande, deberá de entrar con la ciega pequeña.
- b) Si un jugador se incorpora con la partida ya comenzada, deberá entrar con la ciega grande para recibir cartas.
- c) Un jugador no se podrá incorporar siendo postre o pequeña ciega, esperará a que pase el turno.



4. Errores e infracciones en el juego.

1. En cuanto a los errores en el reparto y errores de jugador se procederá de acuerdo con lo establecido en las normas generales.
2. En cuanto a los errores del crupier, además de lo establecido en las normas generales se deberá tener en cuenta las siguientes:
 - a) Si alguna de las cartas comunes fuera descubierta por el crupier antes de que una ronda de apuestas fuera cerrada por completo, se cerrará dicha ronda sin posibilidad de incrementos.
 - b) Si dos o más cartas comunes fueran descubiertas por el crupier antes de que una ronda de apuestas fuera cerrada por completo, se barajarán con el resto de cartas y se descubrirán de nuevo.
 - c) En el caso de que al crupier se le descubra una carta en el reparto, esta sustituirá a la primera carta a quemar, que a su vez sustituirá la carta vuelta.

2.2.E) PÓQUER DESCUBIERTO EN LA VARIANTE HOLD'EM

1. Denominación.

El Póquer Hold'em, también denominado Póquer Texas Hold'em, es una variante de póquer de círculo que se juega con 52 cartas. El objetivo del juego es alcanzar la mayor combinación posible con cinco cartas cualesquiera de entre las siete cartas que forman las dos cartas de cada jugador y las cinco cartas comunes.

2. Desarrollo del juego.

1. Al inicio de la sesión se sortean los puestos de los jugadores, a continuación el crupier despacha una carta delante de cada jugador sentado, la más alta obtendrá la mano o postre. En caso de igualdad ganará según el palo por este orden: picas, corazones, diamantes y tréboles.
2. Antes de dar las cartas los dos jugadores situados a la izquierda de la mano pondrán por orden correlativo las apuestas denominadas pequeña ciega y gran ciega, esta última deberá de ser igual al mínimo de la mesa y la pequeña ciega su mitad.
3. Después de barajar, el crupier procederá al reparto de dos cartas de una en una a cada jugador, dando la primera carta a la plaza que corresponda a la pequeña ciega y en sentido de las agujas del reloj, iniciándose a continuación el prior intervalo de apuestas, siendo el jugador situado a la izquierda de la gran ciega el primero en hablar, con las opciones de retirarse, pasar, ir o subir; y así sucesivamente hasta llegar a la gran ciega que será el último en hablar. Acto seguido el crupier llevará las fichas apostadas a la zona del pot, quemará del mazo una carta y descubrirá las tres siguientes (flop), iniciándose en ese momento el segundo intervalo de apuestas que abrirá el jugador correspondiente a la pequeña ciega.
4. Después de finalizar la segunda ronda de apuestas, el crupier llevará las fichas apostadas al pot, quemará una carta y descubrirá un cuarto naípe (turn), iniciándose a continuación el



tercer intervalo de apuestas, hablando en primer lugar la pequeña ciega o el siguiente jugador a su izquierda en caso de que éste no permanezca en activo.

5. Después de finalizar el tercer turno de apuestas, el crupier llevará las fichas apostadas al pot, quemará de nuevo una carta y descubrirá la quinta carta común (river), iniciándose el cuarto y último intervalo de apuestas hablando de igual modo en primer lugar la pequeña ciega o el siguiente jugador a su izquierda en caso de que éste no permanezca en activo.
6. En cada ronda de apuestas el crupier anunciará en voz alta las distintas cartas que va destapando (flop, turn y river), así como los jugadores activos en la mano. Al final de las apuestas todos los jugadores que permanezcan en la mano (activos) deberán haber puesto el mismo valor de fichas en el pot, excepto si su resto no alcanza su valor total, jugando entonces la parte proporcional.
7. El jugador que haya realizado el último incremento, mostrará las cartas en primer lugar y a continuación y por turno los restantes jugadores. Una vez que el crupier haya constatado que todos los jugadores han podido ver las cartas de la mano ganadora, y que han manifestado su conformidad con la combinación ganadora, entregará el bote al ganador y recogerá las cartas para iniciar una nueva mano.

3. Jugadores.

Además de las normas y requisitos generales se tendrán que tener en cuenta los siguientes:

- a) Si un jugador descansa cuando le corresponde la ciega pequeña y posteriormente se reincorpora al juego, antes de que le correspondiera la ciega grande, deberá de entrar con la ciega pequeña.
- b) Si un jugador se incorpora con la partida ya comenzada, deberá entrar con la ciega grande para recibir cartas.
- c) Un jugador no se podrá incorporar siendo postre o pequeña ciega, esperará a que pase el turno.

4. Errores e infracciones en el juego.

1. En cuanto a los errores en el reparto y errores de jugador se procederá de acuerdo con lo establecido en las normas generales.
2. En cuanto a los errores del crupier, además de lo establecido en las normas generales se deberán tener en cuenta las siguientes:
 - a) Si alguna de las cartas comunes fuera descubierta por el crupier antes de que una ronda de apuestas fuera cerrada por completo, se cerrará dicha ronda sin posibilidad de incrementos.
 - b) Si dos o más cartas comunes fueran descubiertas por el crupier antes de que una ronda de apuestas fuera cerrada por completo, se barajarán con el resto de cartas y se descubrirán de nuevo.



- c) En el caso de que al crupier se le descubra una carta en el reparto, ésta sustituirá a la primera carta a quemar, que a su vez sustituirá la carta vuelta.

2.2.F) PÓQUER DESCUBIERTO EN LA VARIANTE PÓQUER SINTÉTICO

1. Denominación.

El póquer sintético es una variante del póquer de círculo cuyo objetivo es conseguir la combinación de cartas del valor más alto posible, mediante la utilización de cinco cartas: dos repartidas por el crupier a cada jugador y tres de las cinco cartas alineadas sobre la mesa de juego que son comunes a todos los jugadores.

2. Elementos de juego.

Se juega con 28 cartas en lugar de las 52 cartas que tiene la baraja francesa completa y sólo se utiliza el As, K, Q, J, 10, 9 y 8 de cada palo, según su valor y orden de importancia. El As se puede utilizar como la carta más pequeña delante del 8 o como carta más alta después de la K.

3. Mínimos y máximos de las apuestas.

Se jugará siempre en la modalidad de sin límite o "no limit". El casino de Juego fijará para cada mesa la cuantía de las apuestas de acuerdo con la banda de fluctuación que tenga autorizada.

4. Desarrollo del juego.

1. Al inicio de la sesión se sortean los puestos de los jugadores.
2. Antes de dar las cartas todos los jugadores que deseen recibir carta tendrán que realizar su apuesta de ante.
3. El crupier colocará la mano en el primer puesto que estuviera ocupado a su derecha, tras lo cual, repartirá dos cartas tapadas, distribuidas de una en una a cada jugador siguiendo el sentido contrario de las agujas del reloj, y empezando por el jugador que ostente la mano.
4. Al finalizar descubrirá la primera carta de las cinco comunes, situándola en el centro de la mesa.
5. A partir de este momento, comienza el primer turno de apuestas por el jugador que tiene la mano. Una vez realizadas las apuestas, descubre la segunda carta de las cinco comunes y comienza el segundo turno de apuestas, que es abierto por el jugador que hace la apuesta más alta, y así sucesivamente hasta que descubra la quinta y última carta y empieza el último turno de apuestas.
6. Una vez acabadas las apuestas, se descubren las cartas comenzando por el jugador que realiza la última apuesta más alta, y se paga el bote al ganador o se reparte entre los ganadores si hay diversas jugadas del mismo valor.
7. Como especialidad de las combinaciones posibles de las normas generales del póquer en esta variedad de juego prevalece el color al full.



5. Errores e infracciones en el juego.

Además de los contemplados en las normas generales se deberán aplicar en los errores en el reparto y en los errores del crupier las siguientes:

1. Errores en el reparto. Si durante el reparto de las cartas se producen alguno de los siguientes supuestos, todas las cartas son recogidas por el crupier que iniciará la mano de nuevo:

- a) Si los jugadores no reciben las cartas en el orden normal.
- b) Si un jugador recibe menos o más cartas de las que le corresponden.
- c) Si aparece alguna carta descubierta.

2. Errores del crupier.

- a) Si el crupier descubre más de una carta de las comunes, en un intervalo de apuestas, se considera válida la primera, debiéndose sustituir las demás por las cartas de la baraja que no se hayan utilizado y en el caso de no haber suficientes se considerará anulada la mano.
- b) Si alguna de las cartas comunes fuera girada prematuramente por el crupier, no estando cerrada la ronda de apuestas, la carta no tendrá validez y se sustituirá por otra nueva de las que quedan en la baraja.

• • •





ORDEN de 10 de noviembre de 2010 de modificación de la Orden de 17 de septiembre de 2010 por la que se regulan las operaciones de cierre del ejercicio económico de 2010 y apertura del ejercicio económico 2011, y se modifica la Orden de 5 de enero de 2000 por la que se aprueban los documentos contables a utilizar por la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura. (2010050309)

Las necesidades de gestión dentro de este ejercicio de determinados proyectos de gasto hace necesario ampliar los plazos para las disposiciones de gasto contenidos en la Orden de 17 de septiembre de 2010 por la que se regulan las operaciones de cierre del ejercicio económico de 2010.

En su virtud, tengo a bien disponer:

Artículo único. Modificación de la Orden de 17 de septiembre de 2010 por la que se regulan las operaciones de cierre del ejercicio económico de 2010 y apertura del ejercicio 2011, y se modifica la Orden de 5 de enero de 2000 por la que se aprueban los documentos contables a utilizar por la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Uno. Se modifica el apartado 3.1 de la Orden de 17 de septiembre de 2010 por la que se regulan las operaciones de cierre del ejercicio económico de 2010 y apertura del ejercicio 2011, añadiéndose a las excepciones ya contempladas en este apartado las excepciones que se detallan a continuación, para las cuales la fecha límite de entrada es el 15 de diciembre:

CONSEJERÍA DE LOS JÓVENES Y DEL DEPORTE:

Código Proyecto	Denominación de proyecto
2010.11.001.0001.00	ACTUACIONES EN MATERIA DE PUBLICIDAD Y PATROCINIO. Expte.: 001
2005.17.004.0022.00	CAMPOS DE FÚTBOL CÉSPED ARTIFICIAL. Exptes.: 001-002-003 y 004

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL:

Código Proyecto	Denominación de proyecto
2006.12.002.0012.00	LUCHA CONTRA PLAGAS
2008.12.005.0001.00	EMPRESAS COLABORADORAS Y BECAS A ALUMNOS DE FORMACIÓN AGRARIA REGLADA

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN:

Código Proyecto	Denominación de proyecto
2006.13.002.0011.00	PROGRAMA DE INNOVACIÓN EDUCATIVA



2002.13.002.0008.00	ELABORACIÓN Y DESARROLLO DE MATERIALES CURRICULARES DE CARÁCTER INTERACTIVO
2006.13.006.0012.00	AYUDAS INDIVIDUALIZADAS DE TRANSPORTE Y/O COMEDOR ESCOLAR
2008.13.005.0001.00	PROGRAMAS DE COMPETENCIA PROFESIONAL

CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO:

Código Proyecto	Denominación de proyecto
2010.14.040.0013.00	FLEXIBILIDAD PARA PROGRAMAS DE FOMENTO DEL EMPLEO
2000.19.003.0021.00	FOMENTO DE CONTRATACIÓN POR ENTES LOCALES
2010.14.040.0016.00	PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO SOCIAL DE ENTIDADES LOCALES
2000.19.003.0021.00	FOMENTO DE CONTRATACIÓN POR ENTES LOCALES
2008.14.006.0002.00	AYUDAS AL EMPLEO EN EL ÁMBITO LOCAL
2009.14.006.0007.00	EMPLEO DE EXPERIENCIA EN EL ÁMBITO RURAL
2009.14.006.0012.00	AYUDAS AL EMPLEO DE EXPERIENCIA EN MANCOMUNIDADES
2007.19.003.0006.00	ORIENTACIÓN Y APOYO PARA EL EMPLEO Y EL AUTOEMPLEO
2009.14.006.0014.00	PLAN EXTRAORDINARIO DE APOYO AL EMPLEO LOCAL EN LA CAE

CONSEJERÍA DE CULTURA Y TURISMO:

Código Proyecto	Denominación de proyecto
2007.17.002.0008.00	ALBA PLATA II

CONSEJERÍA DE SANIDAD Y DEPENDENCIA:

Código Proyecto	Denominación de proyecto
2010.18.002.0041.00	PRESTACIONES ECONÓMICAS LEY 39/2006
2000.14.002.0011.00	MANTENIMIENTO DE PLAZAS RESIDENCIALES EN CENTROS PARA MAYORES
Aplicación Presupuestaria	
1802 232A 22701	SEGURIDAD

VICEPRESIDENCIA SEGUNDA Y CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, COMERCIO E INNOVACIÓN:

Código Proyecto	Denominación de proyecto
2007.16.006.0012.00	APOYO A GRUPOS DE INVESTIGACIÓN CATALOGADOS. Expedientes 005-006
2007.16.006.0009.00	PROYECTOS DE I+D+I EN COOPERACIÓN CON EMPRESAS. Exptes.: 006-007-008-010



2009.19.007.0007.00	COMPLEMENTO DE PTOS. DE I+D+I EN COOPERACIÓN CON EMPRESAS. Exptes.: 002 a 007
2007.16.006.0008.00	PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO. Exptes.: 006 a 013

Dos. Se modifica el apartado dos de la disposición adicional única, que pasa a tener la siguiente redacción:

«Dos. Se añade al Anexo I el apartado 74 con el siguiente tenor literal:

(74) Fecha inicio plazo abono del precio (Ley 30/2007): se consignará la fecha en la que se inicia el cómputo de los plazos establecidos en la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, para el abono del precio».

Disposición final. Entrada en vigor.

La presente orden entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 10 de noviembre de 2010.

El Consejero de Administración Pública y Hacienda,
ÁNGEL FRANCO RUBIO





CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

DECRETO 203/2010, de 5 de noviembre, de fomento de los seguros agrarios en la Comunidad Autónoma de Extremadura. (2010040225)

El presente decreto actualiza el régimen jurídico del fomento de los seguros agrarios, como instrumento esencial en la gestión de los riesgos que afectan a la actividad agraria.

La aportación financiera de las Administraciones Públicas al sistema de seguros agrarios viene regulada con carácter especial en la Ley 87/1978, de 28 de diciembre, de Seguros Agrarios Combinados, y en su reglamento de aplicación aprobado por el Real Decreto 2329/1979, de 14 de septiembre.

La aportación pública a la financiación de los seguros agrarios viene impuesta en el artículo 13 de la Ley 5/1992, de 26 de noviembre, sobre Ordenación de las Producciones Agrarias de Extremadura.

El fomento de los seguros agrarios tiene unas características singulares, y en el mismo cuentan con una significación especial el Plan Anual de Seguros Agrarios Combinados, aprobado, para cada ejercicio, por Acuerdo de Consejo de Ministros, las bases reguladoras de las subvenciones estatales a la contratación de las pólizas de estos seguros aprobados por orden ministerial anual, y la participación decisiva de dos entidades: la Entidad Estatal de Seguros Agrarios (ENESA) y la Agrupación Española de Entidades Aseguradoras de los Seguros Agrarios Combinados, SA (AGROSEGURO).

Las peculiares condiciones de concesión de estas subvenciones, cuya solicitud es la contratación de la póliza con descuento en el pago del precio de los importes subvencionables de la prima por el Estado y por la Administración autonómica, el régimen jurídico singular de los seguros agrarios combinados, las decenas de miles de titulares de explotaciones agrarias interesados en los procedimientos, la configuración de las ayudas de la Comunidad Autónoma como complementarias de las estatales y los distintos periodos de suscripción de las pólizas de seguros según las distintas líneas y conceptos asegurados, obstan a la concurrencia competitiva y justifican el procedimiento de concesión directa.

El régimen de ayudas se encuentra autorizado por la Comisión Europea con fecha de 30 de enero de 2002 (ayuda estatal n.º N 774/01).

En virtud de lo expuesto y de acuerdo con lo establecido en el artículo 41.1 de la Ley 8/2009, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para 2010; con la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura; y, en uso de las atribuciones conferidas en materia de agricultura por el artículo 7.1.6 del Estatuto de Autonomía de Extremadura aprobado por Ley Orgánica 1/1983, de 25 de febrero, a propuesta del Consejero de Agricultura y Desarrollo Rural y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su sesión del día 5 de noviembre de 2010,

**DISPONGO :****Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.**

El objeto de este decreto es establecer las bases reguladoras en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura de subvenciones complementarias a las del Estado a la contratación de pólizas comprendidas en el Plan de Seguros Agrarios Combinados aprobado para cada ejercicio económico por Acuerdo del Consejo de Ministros, formalizadas de conformidad con la legislación vigente en materia de seguros privados, en general, y de seguros agrarios combinados, en especial, así como, de acuerdo con lo establecido en las bases reguladoras y convocatoria vigentes de la Administración General del Estado a la suscripción de seguros incluidos en el Plan de Seguros Agrarios Combinados.

Artículo 2. Beneficiarios y definiciones.

1. Podrán ser beneficiarios los titulares de explotaciones agrarias inscritas en el Registro de Explotaciones Agrarias de la Comunidad Autónoma de Extremadura asegurados en las pólizas referidas en el artículo anterior, siempre que no sean Administraciones Públicas ni grandes empresas o empresas dedicadas a la comercialización y transformación de productos agrícolas.

Se entenderán por Administraciones Públicas las definidas como tales en el artículo 2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

A los efectos de identificar a las grandes empresas se tendrá en cuenta la definición de microempresa, pequeña y mediana empresa (PYME) del Anexo I del Reglamento (CE) n.º 800/2008 de la Comisión, de 6 de agosto de 2008, por el que se declaran determinadas categorías de ayuda compatibles con el mercado común en aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado (Reglamento general de exención por categorías).

Se entenderá por transformación y comercialización de productos agrícolas, las definiciones de ambos conceptos según las Directrices Comunitarias sobre Ayudas Estatales al Sector Agrario y Forestal 2007-2013.

2. No podrán ser beneficiarios quienes estén incurso en las causas comprendidas en los números 2 y 3 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Artículo 3. Obligaciones de los beneficiarios.

Los beneficiarios deberán:

- a) Cumplir las obligaciones establecidas en el artículo 14 de la Ley estatal 38/2003, General de Subvenciones.
- b) Cumplir las obligaciones exigidas en las bases reguladoras anuales correspondientes de las subvenciones del Estado para la misma finalidad.
- c) Permitir que la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura acceda a los datos de contratación de los seguros agrarios combinados, así como a las indemnizaciones



de ellos obtenidas con la finalidad tanto de control de las subvenciones como para el ejercicio de sus competencias legalmente atribuidas en materia de seguros agrarios, entendiéndose concedida dicha autorización con la solicitud de la subvención.

Serán responsables del cumplimiento de las obligaciones que les correspondan igualmente los tomadores de los seguros en el caso de pólizas colectivas.

Artículo 4. Solicitud de la subvención y plazo.

La formalización de la correspondiente póliza de contrato de seguro por el asegurado o el tomador, en su nombre, tendrá la consideración de solicitud de la subvención prevista en este decreto, siempre y cuando se realice dentro de los periodos de suscripción establecidos por el Estado, y se encuentre correctamente cumplimentada, o haya sido subsanada, en su caso, por AGROSEGURO, tanto en lo que se refiere a elementos del contrato, de acuerdo con lo previsto en la normativa aplicable, como en lo relativo a todos los datos necesarios para la determinación de la subvención correspondiente de la póliza suscrita.

La contratación de la póliza de seguro constituirá una declaración del asegurado de no estar incurso en ninguna de las causas que le impida ser beneficiario de las establecidas en el artículo anterior.

En el caso de pólizas de seguro renovables, tendrán la consideración de solicitud de subvención, las pólizas inicialmente suscritas, conjuntamente con el recibo de pago de la correspondiente anualidad.

AGROSEGURO remitirá al órgano instructor listados telemáticos con los datos de las pólizas subvencionables que sean necesarios para resolver sobre las ayudas solicitadas, acompañados de las correspondientes certificaciones, en el plazo máximo de tres meses desde la formalización de las mismas.

Artículo 5. Procedimiento de concesión.

Se otorgarán las subvenciones mediante concesión directa, previa convocatoria anual abierta realizada mediante orden.

Artículo 6. Cuantía de la subvenciones.

La cuantía de la subvención se obtendrá, en función del grupo al que pertenezca la póliza contratada, aplicando el porcentaje que se establezca en la orden de convocatoria, bien sobre el conjunto de las subvenciones que concede la Entidad Estatal de Seguros Agrarios (ENESA), bien sobre el coste neto del seguro.

Dentro de las disponibilidades presupuestarias y sin exceder del umbral fijado por las normas de la Unión Europea, la cuantía de la subvención será con carácter general del 30 por 100 de la subvención estatal a la suscripción de seguros incluidos en el Plan de Seguros Agrarios Combinados. No obstante, la orden de convocatoria anual podrá concretar determinadas líneas de aseguramiento que excedan de dicho porcentaje, hasta el límite referido en el párrafo anterior, en función de la variación de las necesidades de ordenación de las producciones agrarias.



El coste real a cargo del beneficiario, deducidas en su caso tanto la subvención estatal como la de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, así como las bonificaciones y descuentos que puedan corresponderle por parte de AGROSEGURO, no podrá ser, en ningún caso, inferior al 20% del coste neto del seguro. En caso contrario, el exceso se detraerá de la subvención a cargo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

En ningún caso la intensidad bruta de la ayuda, individual o acumulada a otras ayudas compatibles para la misma finalidad, superará los límites establecidos en el apartado 2 del artículo 12 del Reglamento (CE) n.º 1857/2006 de la Comisión, de 15 de diciembre de 2006, sobre aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado a las ayudas estatales para las pequeñas y medianas empresas dedicadas a la producción de productos agrícolas y por el que se modifica el Reglamento (CE) n.º 70/2001.

Artículo 7. Órganos competentes para instruir y resolver.

Será competente para instruir el/la Jefe del Servicio de Producción Agraria de la Dirección General de Explotaciones Agrarias y Calidad Alimentaria de la Consejería de Agricultura y Desarrollo Rural. Resolverá la persona titular de esta Dirección General.

Artículo 8. Resolución.

La resolución habrá de ser dictada y comunicada en el plazo máximo de seis meses desde la solicitud y no agotará la vía administrativa. Contra la misma podrá interponerse recurso de alzada ante la persona titular de la Consejería de Agricultura y Desarrollo Rural en el plazo de un mes.

De no dictarse y comunicarse resolución expresa en el plazo máximo señalado, se podrá considerar desestimada por silencio, pudiéndose interponer en este caso recurso de alzada en el plazo de tres meses a contar desde el día siguiente a aquél en que se produzcan los efectos del silencio negativo.

Las resoluciones estimatorias se publicarán en el tablón de anuncios de la Secretaría General de la Consejería de Agricultura y Desarrollo Rural. Las resoluciones denegatorias o las que disminuyan la cuantía provisionalmente descontada al interesado en concepto de subvención serán notificadas personalmente.

Artículo 9. Justificación.

Quedará justificado el cumplimiento de la finalidad para la que se concedió la subvención y de la aplicación de los fondos percibidos mediante liquidación certificada por AGROSEGURO en los términos del convenio entre esta entidad y la Consejería de Agricultura y Desarrollo Rural.

Artículo 10. Pago.

De acuerdo con el convenio formalizado entre la Consejería de Agricultura y Desarrollo Rural y AGROSEGURO, la subvención que hubiera de conceder la Comunidad Autónoma a cada asegurado será deducida del importe a abonar por éste en el momento de suscribir la póliza, debiendo figurar dicha cantidad en la misma. Esta cantidad tendrá carácter provisional y estará sujeta a revisión posterior.



Las cantidades descontadas conforme a lo previsto en el párrafo anterior, serán abonadas por la Comunidad Autónoma a AGROSEGURO siguiendo en el procedimiento establecido en el convenio antes mencionado.

AGROSEGURO deberá presentar anualmente, y antes del primer pago de las ayudas de cada convocatoria, informe de la entidad auditora del que resulte que reúne, de conformidad con lo establecido en el ordenamiento jurídico y de la situación financiera de la entidad, condiciones de solvencia para el desempeño de sus funciones en la gestión de las subvenciones sin riesgo para los intereses financieros de la Hacienda de la Comunidad Autónoma de Extremadura. Además AGROSEGURO deberá garantizar la disposición de medios personales y técnicos adecuados para desempeñar las funciones de colaboración previstas en este decreto.

La Consejería de Agricultura y Desarrollo Rural podrá abonar a AGROSEGURO antes del 1 de abril de la correspondiente anualidad, en concepto de anticipo, el 50 por 100 de la cantidad resultante del coste estimado de las subvenciones a conceder en función de la media aritmética de los importes presentados a la Consejería de Agricultura y Desarrollo Rural, mediante certificaciones de liquidación de los tres últimos años o utilizando el método más preciso de estimación que ambas partes acuerden, o del total del crédito presupuestario si éste fuere inferior, y antes del 1 de julio de esa misma anualidad, en el mismo concepto, el otro 50 por 100.

Será requisito para los pagos anticipados la previa constitución y depósito de aval bancario solidario por el 100 por 100 de las cantidades anticipadas.

Será requisito previo para el pago anticipado anterior al 1 de julio que AGROSEGURO hubiere justificado la contratación de las pólizas de seguro subvencionadas mediante las correspondientes certificaciones de liquidación correspondientes por el importe del primer pago anticipado recibido.

La justificación de la contratación de las pólizas de seguro subvencionadas se realizará mediante las certificaciones de liquidación correspondientes a las Declaraciones de Seguro Agrario Combinado que estén correctamente suscritas y aceptadas.

Las sumas abonadas en concepto de anticipo generarán intereses, calculados al tipo del interés legal del dinero, por el importe que excediera, en la fecha de cada uno de los dos pagos, de las certificaciones de liquidación previamente comprobadas como conformes o cuyo plazo convenido de comprobación hubiera finalizado, y hasta las fechas en que se fueran comprobando como conformes las sucesivas certificaciones de liquidaciones o hasta la finalización del plazo convenido para su comprobación.

Los importes de las certificaciones de liquidaciones subvencionados que excedieran de los pagos anticipados generarán intereses a favor de AGROSEGURO, calculados al tipo del interés legal del dinero, si no se pagaran en los tres meses siguientes a la fecha de comprobación de conformidad o de la finalización del plazo convenido de comprobación de dichas certificaciones.

Artículo 11. Modificación de la resolución.

Las regularizaciones de las pólizas, en los casos contemplados en la normativa de seguros agrarios, que como consecuencia de la variación del capital asegurado durante la garantía del seguro pudieran llevarse a cabo, supondrán un aumento de prima o extorno de la misma al



asegurado, según sea la ampliación o disminución de la producción asegurada. Ello llevará consigo una variación de la subvención concedida inicialmente, que derivará, a su vez, en la correspondiente modificación de resolución.

Las restantes alteraciones de circunstancias determinarán la correspondiente modificación de la resolución, en los términos de las bases reguladoras anuales de las subvenciones concedidas por el Estado para la misma finalidad.

Artículo 12. Compatibilidad de las ayudas.

Las subvenciones del presente decreto sólo serán compatibles con otras ayudas, contribuciones o aportaciones en los términos permitidos por el artículo 19 del Reglamento (CE) n.º 1857/2006 de la Comisión, de 15 de diciembre de 2006, sobre la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado a las ayudas estatales para las pequeñas y medianas empresas dedicadas a la producción de productos agrícolas y por el que se modifica el Reglamento (CE) n.º 70/2001.

Artículo 13. Pérdida del derecho al cobro u obligación de reintegro de la subvención.

Serán causas de pérdida del derecho al cobro o de reintegro de la subvención más los intereses de demora normativamente establecidos, las causas establecidas en el artículo 37 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones, así como las restantes establecidas en este decreto y, señaladamente, las comprendidas en el artículo 3.

Los incumplimientos de obligaciones que exigieran reducciones no superiores al cincuenta por ciento de la subvención percibida determinarán reintegros proporcionales incrementados en un 10%. Las que exigieran reducciones superiores al cincuenta por ciento supondrán la pérdida o reintegro total de la subvención.

Artículo 14. Publicidad.

El órgano concedente publicará en el Diario Oficial de Extremadura las subvenciones concedidas por importe superior a 3.000 euros con expresión de la presente norma, el programa y crédito presupuestario a los que se imputen, beneficiario, cantidad concedida y finalidad de la subvención. Podrá accederse a las restantes subvenciones concedidas en la página web de la Consejería de Agricultura y Desarrollo Rural.

Artículo 15. Financiación.

Las subvenciones serán financiadas con cargo a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura, tendrán como límite los créditos consignados en el presupuesto de gastos para dicha finalidad, cuya aplicación y proyecto habrán de fijarse en la convocatoria, y que supondrán la cobertura máxima de las subvenciones a conceder en ese ejercicio, sin perjuicio de los incrementos crediticios que puedan realizarse a lo largo del mismo, y de la concesión de las subvenciones por contratación de pólizas de seguro del ejercicio anterior pendientes de certificación por AGROSEGURO con cargo a la convocatoria de la anualidad posterior.



Disposición transitoria única. Ayudas concedidas al amparo de la Orden de 29 de diciembre de 2009.

Se aplicará el Decreto 4/2002, de 15 de enero, por el que se regula la concesión de subvenciones de la Administración Autonómica de Extremadura a la suscripción de seguros agrarios, a las ayudas que se concedan al amparo de la Orden de 29 de diciembre de 2009 por la que se establece la convocatoria de subvenciones de la Administración Autonómica de Extremadura a la suscripción de pólizas de seguros agrarios incluidos en el Plan de Seguros Agrarios Combinados para el año 2010.

Disposición derogatoria única. Derogatoria normativa.

Queda derogado el Decreto 4/2002, de 15 de enero, por el que se regula la concesión de subvenciones de la Administración Autonómica de Extremadura a la suscripción de seguros agrarios.

Disposición final primera. Facultad de desarrollo.

Se faculta al Consejero de Agricultura y Desarrollo Rural para dictar, en el ámbito de sus competencias, cuantas normas y disposiciones resulten necesarias para el cumplimiento, desarrollo y ejecución del presente decreto.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 5 de noviembre de 2010.

El Presidente de la Junta de Extremadura,
GUILLERMO FERNÁNDEZ VARA

El Consejero de Agricultura y Desarrollo Rural,
JUAN MARÍA VÁZQUEZ GARCÍA



CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO

DECRETO 204/2010, de 5 de noviembre, por el que se crean los Premios Extremeños al Voluntariado Social y se convoca su concesión para el año 2010. (2010040226)

La Ley 1/1998, de 5 de febrero, del Voluntariado Social en Extremadura, tiene por objeto la ordenación, fomento y protección del voluntariado social que se ejerza en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Extremadura. En este sentido, el Decreto 43/2009, de 6 de marzo, por el que se regula el Estatuto del Voluntariado Social Extremeño, establece en su artículo 13 que la Junta de Extremadura, a través de la Consejería que tenga atribuida la competencia en materia de promoción del voluntariado, tendrá, entre otras funciones, la de "Promover el reconocimiento público de la labor realizada por las personas voluntarias".

Desde la Junta de Extremadura se ha venido promoviendo e incentivando la participación ciudadana en las entidades de voluntariado social, así como el apoyo a estas entidades mediante la cofinanciación de programas y acciones de voluntariado social que se lleven a cabo en la Comunidad Autónoma. Igualmente, se ha venido fomentando la coordinación con las diversas entidades, públicas o privadas, en el territorio de la Comunidad Autónoma de Extremadura con competencias en materia de voluntariado, facilitando su participación en la gestión, seguimiento y evaluación de actuaciones en este ámbito a través de la creación del Consejo Extremeño del Voluntariado Social como órgano de participación y consulta de la Administración Autonómica.

De acuerdo con lo anterior, y dada la necesidad de seguir profundizando en el proceso de sensibilización social, así como el ejercicio efectivo de las competencias que en materia de impulso y desarrollo del voluntariado social tiene asignadas la Consejería de Igualdad y Empleo por Decreto 64/2010, de 12 de marzo, por el que se establece su estructura orgánica, se considera apropiado instaurar el Premio Extremeño del Voluntariado Social consciente de la importancia de incentivar y dar a conocer la labor de las personas y entidades que de forma desinteresada participan en tareas de valor y utilidad social en programas y acciones de voluntariado social, de modo que este reconocimiento sirva de estímulo a la labor de los mismos, promoviendo la participación ciudadana en las entidades de voluntariado social y fomentando las campañas de información y divulgación de las actividades voluntarias.

Por lo expuesto, en virtud de las atribuciones que por el ordenamiento jurídico me son conferidas de conformidad con el artículo 92 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, a propuesta de la Consejera de Igualdad y Empleo y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su sesión de 5 de noviembre de 2010,

DISPONGO :

Artículo 1. Instauración de los Premios Extremeños del Voluntariado Social.

1. El presente decreto tiene por objeto la creación de los Premios Extremeños del Voluntariado Social para galardonar a las personas físicas o jurídicas que participen o desarrollen programas o acciones de voluntariado social en la Comunidad Autónoma de Extremadura, y se hayan distinguido de modo extraordinario en la promoción del voluntariado social, o



en la ejecución de actividades o programas sociales a favor de colectivos desfavorecidos, a través del ejercicio o gestión del voluntariado, así como regular la convocatoria del Premio Extremeño del Voluntariado Social en su I Edición.

2. El otorgamiento de este premio tiene carácter honorífico y no comportará dotación económica alguna. Asimismo, no podrá suponer incremento de gasto público, debiendo ser atendida con cargo a los créditos de la Consejería con competencias en materia de voluntariado social.
3. Anualmente, por orden del titular de la Consejería con competencias en materia de voluntariado social, estos premios serán concedidos conforme al procedimiento establecido en el presente decreto.

Artículo 2. Categorías o modalidades de los premios.

Se concederá un único premio en cada una de las siguientes modalidades o categorías:

- a) Individual, para las personas físicas.
- b) Colectiva, para las personas jurídicas.

Artículo 3. Contenido de los premios.

En cualquiera de sus dos categorías y/o modalidades establecidas, los premios consistirán en un reconocimiento público de la Junta de Extremadura a los galardonados mediante la entrega de una placa conmemorativa y en un certificado o diploma de reconocimiento.

Artículo 4. Candidatos.

1. Podrán ser candidatos de los premios, en la modalidad individual, las personas voluntarias que desarrollen su actividad y colaboren con entidades públicas o privadas, y que se hayan distinguido por su sobresaliente labor en la promoción o gestión del voluntariado social.
2. En relación con la modalidad colectiva, podrán premiarse a las entidades públicas o privadas que de manera continuada y eficaz desarrollen actividades y/o programas sociales o de interés general que comporten un compromiso a favor de la sociedad o de la persona, de carácter cívico, social, cultural, educativo, integrador, de cooperación para el desarrollo, deportivo y protección del medio ambiente, de protección civil o cualquier otra naturaleza análoga, a favor de los grupos vulnerables, a través del ejercicio de proyectos sociales normalizados en los que el componente voluntario asuma un especial protagonismo.

Artículo 5. Proposición y presentación de candidaturas.

1. Teniendo en cuenta el número máximo de premios que se establece en el artículo 2, para la concesión de estos premios, podrán presentar candidaturas las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, comprendidas en el artículo precedente a favor de terceros, que estén comprendidos igualmente en el artículo anterior.
2. La Dirección General de Inclusión Social, Infancia y Familias y/o la Comisión de Valoración de los premios podrán presentar de oficio, para su incorporación al concurso, las candidaturas de terceros que, por su relevancia y mérito, estimen convenientes.



3. Las solicitudes de candidaturas se formalizarán en el modelo oficial que figura como Anexo I a la correspondiente orden de convocatoria:
 - a) Las solicitudes deberán ser suscritas por un proponente principal, e irán acompañadas de al menos dos declaraciones de adhesión a la propuesta, correspondientes a otras tantas personas físicas o jurídicas debidamente identificadas.
 - b) Las solicitudes, junto con la documentación que se relaciona en el apartado siguiente, se dirigirán a la persona titular de la Consejería de Igualdad y Empleo y se podrán presentar en los lugares previstos en el artículo 7 del Decreto 257/2009, de 18 de diciembre, por el que se implanta un Sistema de Registro Único y se regulan las funciones administrativas del mismo en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
4. Las propuestas de candidaturas deberán ir acompañadas junto con la solicitud de la documentación que se relaciona a continuación:
 - a) Informe, lo más completo posible, sobre los méritos que hacen del propuesto merecedor del honor y su trayectoria solidaria o promocional.
 - b) Fotocopia, en su caso, de los documentos que acrediten la representación de la persona jurídica proponente, así como de las personas jurídicas que se adhieran a la propuesta.
 - c) Declaraciones de adhesión de las personas físicas o jurídicas que apoyen la propuesta, según modelo oficial que figura como Anexo II en la correspondiente convocatoria.
 - d) Aquella otra que específicamente se determine en la correspondiente orden de convocatoria.
5. El plazo de presentación de candidaturas será de 10 días naturales, contados desde el día siguiente al de la publicación de la correspondiente convocatoria en el Diario Oficial de Extremadura.

Artículo 6. Procedimiento de concesión de los premios.

1. La Dirección General de Inclusión Social, Infancia y Familias adscrita a la Consejería de Igualdad y Empleo, con competencias en materia de voluntariado social, será el órgano competente para la ordenación e instrucción del procedimiento de concesión de los premios, la cual realizará de oficio cuantas actuaciones estime necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos y méritos en virtud de los cuales deba efectuarse la valoración y la propuesta de resolución.
2. La Dirección General de Inclusión Social, Infancia y Familias, conforme a lo dispuesto en el apartado anterior, realizará una preevaluación de las candidaturas presentadas en la que se verificará el cumplimiento de las condiciones impuestas para ser merecedor de los premios, y formulará a la Comisión de Valoración una propuesta provisional de los candidatos, debidamente motivada. Asimismo, en la misma propuesta provisional podrá incorporar, en su caso, las candidaturas a las que se refiere el artículo precedente en su apartado segundo.
3. El órgano competente para la valoración de las candidaturas y para la propuesta de resolución será la Comisión de Valoración.

**Artículo 7. Comisión de Valoración.**

La Comisión de Valoración estará formada por el Consejo Extremeño del Voluntariado Social y se regirá por su Reglamento interno de funcionamiento y, supletoriamente, se aplicará el Capítulo II del Título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común; y la Sección 2.ª, Capítulo III, del Título V de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Artículo 8. Criterios de valoración.

1. Para la aprobación de las candidaturas, el Consejo Extremeño del Voluntariado Social deberá tener en cuenta los siguientes criterios de valoración, que se deduzcan del informe mencionado en el artículo cinco, apartado cuarto, así como del conocimiento por parte del mismo de los méritos acreditados de los candidatos:
 - Acreditación del compromiso social y solidario.
 - Tiempo de permanencia y/o continuidad en la actividad voluntaria y promocional.
 - Creatividad e innovación de los proyectos realizados.
 - Promoción de la participación ciudadana en las entidades de voluntariado social.
 - Fomento de campañas de información y divulgación de las actividades voluntarias.
2. Los premios podrán declararse desiertos, si se considera que las candidaturas presentadas no reúnen méritos suficientes para se galardonadas.

Artículo 9. Concesión de los premios.

1. Los premios serán concedidos por resolución de la titular de la Consejería de Igualdad y Empleo, según propuesta de resolución dictada por el Consejo Extremeño del Voluntariado Social, en el plazo de dos meses contados desde la fecha de publicación de la convocatoria en el Diario Oficial de Extremadura. La resolución de concesión será igualmente publicada en el Diario Oficial de Extremadura.
2. Dicha resolución pondrá fin a la vía administrativa, pudiéndose interponer contra la misma recurso potestativo de reposición ante la titular de la Consejería de Igualdad y Empleo, en el plazo de un mes, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 102 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, o bien ser impugnada directamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo, en la forma y plazos previstos en la ley reguladora de dicha jurisdicción.

Artículo 10. Entrega de los premios.

La entrega de los Premios Extremeños al Voluntariado Social se realizará en un acto público de carácter institucional que se celebrará con motivo del Día Internacional del Voluntariado.

***Disposición adicional única. Convocatoria 2010.***

1. Se convoca para el año 2010 los Premios Extremeños del Voluntariado Social en su I Edición, conforme lo dispuesto en el presente decreto.
2. Las candidaturas se presentarán en el modelo de solicitud que figura como Anexo I junto con la documentación que se determina en el artículo 5.4 del decreto, en el plazo de 10 días naturales a contar desde el día siguiente al de la publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Los modelos de solicitudes (Anexos I y II) se pondrán a disposición en la página web de la Consejería de Igualdad y Empleo (<http://ie.juntaex.es/>).

Disposición final única. Entrada en vigor.

El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

En Mérida, a 5 de noviembre de 2010.

El Presidente de la Junta de Extremadura,
GUILLERMO FERNÁNDEZ VARA

La Consejera de Igualdad y Empleo,
PILAR LUCIO CARRASCO

**JUNTA DE EXTREMADURA**Consejería de Igualdad y Empleo
Dirección General de Inclusión Social, Infancia y Familias**REGISTRO DE ENTRADA****ANEXO I****SOLICITUD
PREMIOS EXTREMEÑO AL VOLUNTARIADO SOCIAL**
(cumplimentar un formulario por candidatura)

1	MODALIDAD A LA QUE SE PRESENTA LA CANDIDATURA			
<input type="checkbox"/> INDIVIDUAL (Persona voluntaria)		<input type="checkbox"/> COLECTIVA (Entidad voluntaria)		
2	DATOS DE LA CANDIDATURA (Cumplimentar una solicitud por cada candidato propuesto)			
Nombre y Apellidos / Entidad			NIF/CIF/DNI/NIE	
Dirección (vía, número, piso...):				
Municipio:	Provincia:	Teléfonos:	E-mail:	
3	DATOS IDENTIFICATIVOS DEL PROPONTE DE LA CANDIDATURA			
Nombre y Apellidos / Entidad:			C.I.F:	
Dirección (vía, número, piso...):			C.P.:	
Municipio:	Provincia:	Teléfonos:	Fax:	E-mail:
Nombre y Apellidos del representante legal (si es persona jurídica):			D.N.I./N.I.F:	
Cargo:		Teléfono:	E-mail:	



4	RELACIÓN DE MÉRITOS ALEGADOS (a desarrollar en el Informe conforme se establece en el art. 5.4 del Decreto 204/2010, de 5 de noviembre)
----------	---

--	--

5	DOCUMENTACIÓN QUE SE ADJUNTA
----------	-------------------------------------

- Informe, lo más completo posible, sobre los méritos que hacen del propuesto merecedor del honor y su trayectoria solidaria o promocional.
- Fotocopia, en su caso, de los documentos que acrediten la representación de la persona jurídica proponente, así como de las personas jurídicas que se adhieran a la propuesta.
- Declaraciones de adhesión de las personas físicas o jurídicas que apoyen la propuesta. Anexo II.

6	DECLARACIÓN, LUGAR, FECHA Y FIRMA
----------	--

La persona firmante declara bajo su expresa responsabilidad, ser ciertos cuantos datos figuran en la presente propuesta de candidatura, así como en la documentación adjunta, y acepta expresamente las normas de la convocatoria y del acto de concesión del premio.

En a..... de..... de 2010

EL/LA PROPONENTE/A

Fdo:.....

PROTECCIÓN DE DATOS: En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, la Consejería de Igualdad y Empleo, le informa que los datos personales obtenidos mediante la cumplimentación de este documento o cualquier otro que se requiera en la tramitación de esta solicitud van a ser incorporados, para su tratamiento, en un fichero automatizado. De acuerdo con lo previsto en la citada Ley Orgánica y conforme al procedimiento establecido, puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, oposición y cancelación de datos ante el órgano correspondiente.

EXCMA. SRA. CONSEJERA DE IGUALDAD Y EMPLEO
Avda. de Extremadura nº 43. Mérida - 06800.

**ANEXO II****DECLARACIÓN DE ADHESIÓN A LA PROPUESTA DE CANDIDATURA**

D/ña. _____, con DNI/NIF nº _____,
como representante legal de la entidad ¹ _____,
con C.I.F. nº _____, y con domicilio en _____,
C/ _____.

DECLARO:

Apoyar la candidatura propuesta para los Premios Extremeños al Voluntariado Social en su I Edición a favor de D./ña. /Entidad² _____,
con D.N.I./C.I.F, presentada por el proponente³ _____.

Lo que manifiesto a efectos de cumplir el requisito del art. 5 del Decreto 204/2010, de 5 de noviembre, por el que se crean los Premios Extremeños al Voluntariado Social y se convoca su concesión para el año 2010.

En _____, a _____ de 2010.


Firmado:

EXCMA. SRA. CONSEJERA DE IGUALDAD Y EMPLEO

¹ Completar cuando la adhesión la suscriba una entidad pública o privada.

² Nombre y Apellidos si el candidato es persona física o Nombre de la Entidad si es persona jurídica.

³ Nombre y Apellidos si el proponente es persona física o Nombre de la Entidad si es persona jurídica.





III OTRAS RESOLUCIONES

CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y HACIENDA

RESOLUCIÓN de 15 de octubre de 2010, del Consejero, por la que se dispone la ejecución de la sentencia n.º 672/2010, dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura en el recurso contencioso-administrativo n.º 518/2009. (2010062595)

Ha recaído sentencia firme n.º 672, de 16 de septiembre de 2010, por la que se resuelve el recurso contencioso-administrativo n.º 518 de 2009, promovido por el Procurador de los Tribunales D. Carlos Alejo Leal López, en nombre y representación de D. José Ramón Paredes Parra, siendo demandada la Administración General del Estado, así como la Junta de Extremadura. El recurso versa sobre la Resolución del Tribunal Económico-Administrativo Regional de Extremadura, de fecha 30 de enero de 2009, dictada en la reclamación económico-administrativa número 06/01245/08, que desestimó la reclamación interpuesta en vía económico-administrativa contra el Acuerdo de la Oficina Liquidadora de Zafra que no admitió a trámite el recurso de reposición presentado por el actor contra la Liquidación Provisional por el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados.

El artículo 9 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales, establece que el titular del órgano competente dictará la correspondiente resolución en orden al cumplimiento de la sentencia.

Por tanto, y en uso de las atribuciones conferidas por la legislación vigente,

R E S U E L V O :

Proceder a la ejecución del fallo de la sentencia n.º 672, de 16 de septiembre de 2010, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, dictada en el recurso contencioso-administrativo n.º 518/2009, llevando a puro y debido efecto el fallo, cuya parte dispositiva dice:

"Que estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador de los Tribunales Sr. Leal López, en nombre y representación de D. José Ramón Paredes Parra, contra la Resolución del Tribunal Económico-Administrativo Regional de Extremadura, de fecha 30 de enero de 2009, dictada en la reclamación económico-administrativa número 06/01245/08, anulamos la misma por no ser conforme a Derecho".

Mérida, a 15 de octubre de 2010.

El Consejero de Administración Pública y Hacienda,
ÁNGEL FRANCO RUBIO

• • •



RESOLUCIÓN de 28 de octubre de 2010, del Consejero, por la que se dispone la ejecución de la sentencia n.º 757/2010, dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura en el recurso contencioso-administrativo n.º 947/2009. (2010062606)

Ha recaído sentencia firme n.º 757, de 7 de octubre de 2010, por la que se resuelve el recurso contencioso-administrativo n.º 947 de 2009, promovido por el Letrado de la Junta de Extremadura, siendo demandada la Administración General del Estado, representada y defendida por el Sr. Abogado del Estado y codemandada la sociedad contribuyente Instituto Inmobiliario e Hipotecario del Sur, SL. El recurso versa sobre la Resolución del Tribunal Económico-Administrativo Regional de Extremadura, de fecha 31 de marzo de 2009, dictada en la reclamación económico-administrativa número 06/827/08, por el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados.

El artículo 9 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales, establece que el titular del órgano competente dictará la correspondiente resolución en orden al cumplimiento de la sentencia.

Por tanto, y en uso de las atribuciones conferidas por la legislación vigente,

RESUELVO :

Proceder a la ejecución del fallo de la sentencia n.º 757, de 7 de octubre de 2010, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, dictada en el recurso contencioso-administrativo n.º 947/2009, llevando a puro y debido efecto el fallo cuya parte dispositiva dice:

“Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Letrado del Servicio Jurídico de la Junta de Extremadura, en nombre y representación de la Junta de Extremadura, contra la Resolución del Tribunal Económico-Administrativo Regional de Extremadura, de fecha 31 de marzo de 2009, dictada en la reclamación económico-administrativa número 06/827/08, confirmamos la misma por ser ajustada a Derecho”.

Mérida, a 28 de octubre de 2010.

El Consejero de Administración Pública y Hacienda,
ÁNGEL FRANCO RUBIO



CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 22 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones y condiciones de trabajo del personal laboral a cargo de la Asociación para el Desarrollo del Valle del Alagón (ADESVAL)". Expte.: 10/029/2010. (2010062611)

Visto: el texto del "Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones y condiciones de trabajo del personal laboral a cargo de la Asociación para el Desarrollo del Valle del Alagón (ADESVAL)" (código de Convenio n.º 1001202), suscrito el quince de julio de dos mil diez, de una parte, por la los representantes de la empresa, y, de otra, por la delegada de personal, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo); en el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE de 6 de junio); en el Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (BOE de 17 de mayo), y en el Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (DOE de 27 de febrero), esta Dirección General de Trabajo,

A C U E R D A :

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Igualdad y Empleo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 22 de septiembre de 2010.

El Director General de Trabajo,
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR

**CONVENIO COLECTIVO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES Y CONDICIONES
DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL A CARGO DE LA ASOCIACIÓN PARA EL
DESARROLLO DEL VALLE DEL ALAGÓN (ADESVAL)**



Plaza de Salamanca, locales 3 y 4
10800 Coria (Cáceres)
Teléfono y Fax: 927 503155 – 927 506087
E-mail: adesval@adesval.org
www.adesval.org



ÍNDICE

CAPÍTULO I. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1. Ámbito funcional.

Artículo 2. Determinación de las partes que lo concertan.

Artículo 3. Ámbito personal.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Artículo 5. Comisión de Control, Desarrollo, Seguimiento e Interpretación del Convenio.

Artículo 6. Denuncia del Convenio.

Artículo 7. Condiciones más favorables.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

CAPÍTULO II. RACIONALIZACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 9. Principios generales.

Artículo 10. Relación de puestos de trabajo y organigrama.

Artículo 11. Ingresos.

Artículo 12. Provisión de puestos de trabajo.

Artículo 13. Ampliación de plantilla.

Artículo 14. Jornada laboral y horarios.

Artículo 15. Vacaciones anuales.

Artículo 16. Calendario laboral.

CAPÍTULO III. DERECHOS Y MEJORAS SOCIALES.

Artículo 17. Seguro de responsabilidad y asistencia jurídica.

Artículo 18. Jubilación anticipada y fomento del empleo.

CAPÍTULO IV. RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES.

Artículo 19. Normas generales.

Artículo 20. Conceptos retributivos.

Artículo 21. Trienios.

Artículo 22. Pagas extraordinarias.

Artículo 23. Gratificaciones.

Artículo 24. Indemnizaciones por razón del servicio.

Artículo 25. Cláusula de revisión salarial.

Artículo 26. Incapacidad temporal.

CAPÍTULO V. FORMACIÓN.

Artículo 27. Formación.

CAPÍTULO VI. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Artículo 28. Salud laboral y condiciones de trabajo.

CAPÍTULO VII. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 29. Secciones Sindicales.



Artículo 30. De los órganos de representación.

CAPÍTULO VIII. DERECHOS Y DEBERES.

Artículo 31. Derechos y deberes.

Artículo 32. Permisos y licencias.

Artículo 33. Excedencias.

CAPÍTULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 34. Régimen disciplinario.

Disposiciones adicionales.

Disposición transitoria.

Disposición final.

Anexo I. Relación de puestos de trabajo.

Anexo II. Funciones de los trabajadores.

CAPÍTULO I

OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio tiene como objeto principal, la regulación de las relaciones laborales entre la Asociación para el Desarrollo del Valle del Alagón (ADESVAL) y los trabajadores al servicio de ésta.

Artículo 2. Determinación de las partes que lo conciertan.

Este Convenio se concierta entre la Asociación del Valle del Alagón (en adelante ADESVAL) y los representantes de los trabajadores.

Artículo 3. Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todo el personal vinculado a ADESVAL por relación laboral, independientemente del lugar, departamento o servicio en el que el trabajador o trabajadora realice sus funciones para ADESVAL.

Será de aplicación en todo, salvo en el régimen retributivo (Anexo I), a los trabajadores y trabajadoras temporales y eventuales contratados por ADESVAL, con cargo a convenios o programas específicos en los que venga determinado el salario.

Artículo 4. Ámbito temporal.

1. Este Convenio entrará en vigor desde su firma, teniendo vigencia durante dos años a partir de esta fecha.
2. Tres meses antes de finalizar su periodo de vigencia, ADESVAL y los representantes de los trabajadores tendrán obligación de negociar los próximos acuerdos o convenios.



3. Si expirado el plazo de vigencia no estuviera aprobado un nuevo Convenio que lo sustituya, éste se entenderá automáticamente prorrogado por años naturales hasta que se alcance un nuevo acuerdo.

Artículo 5. Comisión de Control, Desarrollo, Seguimiento e Interpretación del Convenio.

1. En el plazo de 30 días contados desde la aprobación y firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo, Seguimiento e Interpretación, integrada por dos miembros en representación de ADESVAL y dos miembros en representación de los trabajadores.
2. Esta Comisión en su primera reunión, nombrará de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, y establecerá su Régimen de Funcionamiento Interno.
3. A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir asesores con voz pero sin voto por cada una de las partes representadas en dicha Comisión.
4. Las funciones de esta Comisión son las siguientes:
 - a) Velar por la aplicación de lo establecido en este Convenio.
 - b) Intervención, conciliación y mediación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la Comisión acepta la función arbitral, mediadora o conciliadora.
 - c) Realizar los estudios necesarios para el mejor desarrollo del presente Convenio.
 - d) Denuncia del incumplimiento del Convenio.
 - e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
5. Dicha Comisión se reunirá a petición o instancia de cualquiera de las partes o al menos una vez al año, debiéndose fijar la reunión como máximo dentro de los cinco días naturales posteriores a su petición.
6. Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria de Control, Desarrollo, Seguimiento e Interpretación del Convenio obligarán a las partes en los mismos términos que el presente Convenio y serán recogidos en un acta e incluidos como Anexos del propio Convenio.
7. De todas las reuniones se levantará el acta preceptiva, y sus acuerdos tendrán carácter vinculante por ambas partes.

Artículo 6. Denuncia del Convenio.

Se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con expresión de las materias objeto de la denuncia, como mínimo con un mes de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio.

Artículo 7. Condiciones más favorables.

La entrada en vigor de estos acuerdos implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta entonces, quedando subordinadas a cualquier disposición o acuerdo de ámbito superior, de carácter más favorable.

**Artículo 8. Vinculación a la totalidad.**

1. Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, tanto normativo como retributivo, forman un todo orgánico e indivisible.
2. En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Convenio devengará ineficacia en los capítulos y/o artículos y/o apartados que se vean afectados y por ello deberán de negociarse de nuevo. Siempre que la Comisión Paritaria determine que tal nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del Convenio, éste se revisará íntegramente.

CAPÍTULO II

RACIONALIZACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9. Principios generales.

La organización práctica del trabajo cuya iniciativa corresponde a ADESVAL, con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, se realizará mediante la negociación sindical de los trabajadores del mismo, resolviéndose en caso de disconformidad por la autoridad laboral competente.

Artículo 10. Relación de Puestos de Trabajo y organigrama.

1. La relación de puestos de trabajo de ADESVAL es el instrumento a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios, así como los requisitos necesarios para el desempeño de cada puesto, siendo regulados en el Procedimiento de Gestión de ADESVAL.
2. A estos efectos se establecen los siguientes grupos profesionales, que serán relacionados en el Anexo I:

GRUPO	SUBGRUPO	TITULACIÓN
A	A1	Titulados Superiores
	A2	Titulados de Grado Medio
B	B	Técnico Superior
C	C1	Bachiller o Técnico
	C2	Graduado Educación Secundaria
Agrupaciones Profesionales (AP)		

3. La relación de puestos de trabajo comprenderá todos los puestos de trabajo de ADESVAL que estén ocupados o puedan ocuparse, así como el número y características de los mismos.
4. La creación, modificación y supresión de cualquier puesto de trabajo contemplado en la relación de puestos, se realizará en la Comisión de Contratación de ADESVAL, junto con el representante de los trabajadores.



5. Corresponde a ADESVAL aprobar anualmente, a través de su Presupuesto, como documento anexo a él, la relación de puestos de trabajo, que deberá contener todos los puestos de trabajo debidamente clasificados.

Artículo 11. Ingresos.

1. Toda selección de personal, de nuevo ingreso, debe realizarse mediante convocatoria pública en la que se garantice, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. Exceptuando aquellos que estén seleccionados por otros programas que marquen otras condiciones.
2. En la plaza o plazas ofertadas deberán especificarse los complementos retributivos y demás circunstancias inherentes a ellas.
3. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.
4. En todos los trámites previos de las pruebas, así como en todos los tribunales y órganos de selección de personal o comisiones de valoración, estarán presentes con voz y voto, los representantes de los trabajadores o persona en quien delegue.
5. La redacción de las bases de las convocatorias será realizada por ADESVAL.
6. Al objeto de conseguir una mejor transparencia y agilidad a la hora de cubrir puestos de trabajo de carácter eventual y urgente, se podrá crear una bolsa de trabajo cuya regulación y características se encargará de establecer la Comisión Paritaria.
7. En las Ofertas de Empleo se procurará dar un tratamiento especial a las oportunidades profesionales de las personas con discapacidad física o psíquica. ADESVAL determinará los sectores o áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

Artículo 12. Provisión de puestos de trabajo.

1. La relación de puestos de trabajo determinará, en todo caso, la denominación y características esenciales de los mismos, los requisitos exigidos para su desempeño, el sistema de provisión y las retribuciones complementarias que correspondan.
2. Los sistemas de provisión se ajustarán a la legislación vigente y se regirán por lo estipulado en este Convenio.

Artículo 13. Ampliación de plantilla.

Siempre que un servicio y en una categoría determinada se superen 350 horas de trabajo extraordinarias al año, ADESVAL estará obligada a realizar un estudio y si procede y existe partida presupuestaria, se ampliará la plantilla.

Para estas actuaciones se tendrá en cuenta, aparte de la legislación vigente, lo estipulado en este Convenio en cuanto a participación e información de los representantes de los trabajadores de ADESVAL.

**Artículo 14. Jornada laboral y horarios.****1. Jornada de trabajo.**

- a) El personal afectado por este Convenio tendrá una jornada de 35 horas semanales. La jornada de trabajo se realizará de forma continuada en horario de mañana, excepto para aquellos puestos o servicios que sea inviable el establecimiento de tal jornada.
- b) El horario de trabajo será de 8,00 a 15,00 horas, de lunes a viernes. El horario de entrada podrá ser flexible en 30 minutos a la entrada/salida del trabajador, salvo en los casos que esta flexibilidad afecte directamente al público. El tiempo de atraso/adelanto al inicio de la jornada deberá regularizarse en el horario de salida del mismo día o, de no ser posible, durante la semana posterior.
- c) El plan de horarios y turnos para aquellos servicios sometidos a ello, se fijarán con carácter general por la Comisión Paritaria previo acuerdo con los representantes de los trabajadores y los sindicatos firmantes del presente Convenio.
- d) Los desplazamientos debidos a las horas extraordinarias, ferias, congresos, cursos, etc., a los que los trabajadores asistan fuera del horario laboral, serán considerados jornada Laboral.

2. Descanso diario.

Los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutarán de un periodo máximo de descanso de veinte minutos diarios, que se computarán a todos los efectos como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.

3. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se eliminarán, pudiendo realizarse únicamente, con carácter excepcional, las que sean debidas a imperiosas necesidades de realizar trabajos urgentes o imprevistos, con autorización del Presidente o Gerente.

El importe de las horas extraordinarias realizadas de lunes a viernes, se compensarán al 175% del precio de la hora normal. Si éstas son realizadas en sábados, domingos, festivos o nocturnas, serán compensadas al 205% del precio hora.

Las horas extraordinarias si no son remuneradas se compensarán por tiempos de descanso incrementados del siguiente modo:

- Si se realizan de lunes a viernes: 100% de incremento por hora extra.
- Si se realizan en sábados, domingos, festivos o nocturnidad serán dos días libres, por cada día/noche trabajado.
- Si además fuera necesario pernoctar de lunes a viernes será un día libre por cada noche.
- Podrán ser acumuladas al periodo vacacional según el trabajador las solicite.

La opción de remuneración o compensación por la realización de horas extraordinarias se decidirá por la Presidencia para cada caso concreto.



4. Control de personal.

ADESVAL y los representantes de los trabajadores expresan su propósito de reducir el absentismo laboral y mejorar la presencia efectiva en los puestos de trabajo.

Artículo 15. Vacaciones anuales.

Las vacaciones anuales, cuyo disfrute será obligatorio y no compensable económicamente, constarán de 23 días laborables de descanso retribuido, y el disfrute de las mismas podrá ser en periodos fraccionables en una semana mínimo, o la parte proporcional desde la fecha en que se realice el ingreso o readmisión hasta el 31 de diciembre de ese mismo año.

Se disfrutarán los siguientes días según los años trabajados:

- 15 años de servicio: 24 días laborables.
- 20 años de servicio: 25 días laborables.
- 25 años de servicio: 26 días laborables.
- 30 años de servicio: 27 días laborables.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en el periodo comprendido desde el 1 de junio y el 30 de septiembre, salvo que por necesidades del servicio o a petición del trabajador deban adelantarse o posponerse. Cuando por necesidades del servicio o a petición del trabajador hayan de fraccionarse las mismas, éstas no excederán de cuatro.

La fijación de los periodos de vacaciones se hará de forma que en todo momento quede cubierto el servicio al público.

Los trabajadores con hijos menores de dieciséis años tendrán preferencia para elegir el periodo de vacaciones para que coincida con las vacaciones escolares.

En caso de enfermedad o accidente que requiera el internamiento hospitalario del trabajador o se justifique su gravedad con certificado médico al efecto, las vacaciones quedarán suspendidas hasta el restablecimiento del mismo, momento en el cual éste podrá acceder al periodo restante de vacaciones dentro del mismo año natural de acuerdo con la legislación vigente.

Serán días festivos a todos los efectos el 24 y 31 de diciembre.

Artículo 16. Calendario laboral.

El calendario de vacaciones se elaborará preferentemente antes del 31 de mayo. No obstante, y de forma excepcional, cualquier trabajador en cualquier momento del año podrá solicitar por escrito el disfrute de sus vacaciones. En este caso se atenderá esta solicitud, salvo que se interfiera el servicio normal de funcionamiento.

CAPÍTULO III

DERECHOS Y MEJORAS SOCIALES

Artículo 17. Seguro de Responsabilidad y Asistencia Jurídica.

1. ADESVAL formalizará una póliza de seguro de cobertura de posible Responsabilidad Civil y la Defensa Penal a todos sus trabajadores, siempre que sean consecuencia de la relación laboral con ADESVAL.



2. ADESVAL formalizará un seguro para todos sus empleados que habrá de cubrir el carnet de conducir de todos sus empleados que por motivos de trabajo o servicio estén obligados a utilizar vehículos de ADESVAL o propios dedicados a cuestiones de trabajo.

Artículo 18. Jubilación anticipada y fomento del empleo.

1. Los trabajadores fijos afectados por este Convenio podrán acceder a la jubilación voluntaria incentivada con arreglo a la legislación vigente, en el caso de que puedan hacerlo, y siempre que la Junta Directiva de ADESVAL estudie la situación y lleguen a un acuerdo entre ADESVAL y el trabajador. El acuerdo nunca será inferior a 3.000 €, dependiendo de la edad que el trabajador tenga para jubilarse.
2. ADESVAL se compromete a cubrir la plaza vacante que se produzca, o la que en su caso proceda, a excepción de aquéllas que estén a extinguir, en caso de que la asociación disponga de medios económicos o dotación presupuestaria y siempre que la Junta Directiva lo estime necesario.
3. Contrato relevo. El trabajador tiene la posibilidad de jubilarse, percibiendo el 100% de la pensión correspondiente, siempre que por parte de ADESVAL se formalice un contrato relevo con otra persona y cumpla con las condiciones establecidas por la Seguridad Social. El trabajador deberá solicitarlo previamente doce meses antes de causar el derecho. Quien se acoja por dicho contrato no podrá acogerse a la ayudas por jubilación anticipada.

CAPÍTULO IV
RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

Artículo 19. Normas generales.

1. Los trabajadores de ADESVAL afectados por este Convenio serán remunerados según los conceptos y en las cuantías que se determinan en este Convenio y en la Relación de Puestos de Trabajadores que se acompaña al mismo.
2. Los trabajadores eventuales y demás contratados serán retribuidos en base a las ayudas concedidas para su contratación.

Artículo 20. Conceptos retributivos.

Los conceptos retributivos del personal afectado por este Convenio serán:

- a) Salarios.
- b) Quinquenios.
- c) Pagas extraordinarias.

Artículo 21. Quinquenios.

Se reconocerá a todos los trabajadores cada cinco años de permanencia ininterrumpida en ADESVAL con el abono de los quinquenios correspondientes.

Su cuantía, única para todas las categorías profesionales, se regulará como se está realizando actualmente.

**Artículo 22. Pagas extraordinarias.**

Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe cada una de ellas, de una mensualidad completa, o la parte proporcional desde que se realizó el ingreso; se devengarán en los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha.

Salvo que las contrataciones temporales tengan sus propias condiciones.

Artículo 23. Gratificaciones.

1. Las gratificaciones que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía, ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral de trabajo. Se valorarán con arreglo a las horas realizadas.
2. Mensualmente los servicios de personal comunicarán por escrito a los órganos de representación del personal de ADESVAL, de las gratificaciones que se devenguen, causas que las han motivado, empleados que las han efectuado y servicios a que pertenecen.
3. Como norma general, la asistencia a ferias, jornadas, seminarios o eventos similares organizados o coordinados por ADESVAL, dará lugar a una gratificación extraordinaria a los trabajadores que participen en las mismas, pudiendo optar por la compensación de horas o por su remuneración económica, decidiendo para cada caso concreto la Presidencia.

Artículo 24. Indemnizaciones por razón del servicio.

1. El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a percibir las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio en los siguientes conceptos:
 - Gastos de manutención y de estancia.
 - Gastos de desplazamiento.
 - Indemnización por traslado de residencia.
 - Indemnización por residencia eventual.
 - Indemnización por asistencia a juicios y tribunales de pruebas selectivas fuera de horario de trabajo salvo que en este caso estos gastos no sean sufragados por la entidad convocante.

La justificación de estos gastos se realizará del siguiente modo:

- Según el Procedimiento de Gestión de ADESVAL o normativa específica de cada programa.
- Los gastos de estancia se justificarán mediante factura o dietas según establezcan los programas.
- Los gastos de manutención se justificarán mediante facturas o tickets numerados. En este último caso cuando su cuantía sea inferior a 3.000 euros, de conformidad con la legislación vigente o dietas según establezcan los programas o la Junta Directiva de ADESVAL.



- Los gastos de desplazamiento se justificarán mediante:
 - Si se utiliza el vehículo particular: se abonará el importe establecido siendo actualmente de 0,21 euros el kilómetro el cual se incrementará por acuerdo de la Junta Directiva de ADESVAL.
 - Si el desplazamiento se efectúa en líneas regulares de transporte aéreo, marítimo o terrestre: se justificará mediante billete, pasaje o tickets numerados.
 - Si se utiliza un taxi, concertado previamente: se justificará mediante factura.
 - Cuando el desplazamiento lleve aparejado otros gastos, tales como peaje de autopistas, parking o similares: se justificarán estos gastos mediante tickets numerados.
- Indemnización por residencia eventual. La cuantía de estos gastos se determinará de acuerdo con la legislación vigente, sobre indemnizaciones por razón del servicio. La justificación de estos gastos se realizará mediante factura.
- Indemnización por asistencia a juicios y tribunales de pruebas selectivas fuera de horario de trabajo salvo que en este caso estos gastos no sean sufragados por la entidad convocante. La cuantía de estos gastos se determinará de acuerdo con la legislación vigente, sobre indemnizaciones por razón del servicio. La justificación de estos gastos se realizará mediante justificante del órgano convocante.

Artículo 25. Cláusula de revisión salarial.

1. Las remuneraciones percibidas cada año experimentarán una modificación en cuantía igual al porcentaje que exprese el Índice de Precios al Consumo (IPC interanual diciembre-diciembre) elaborado por el INE u organismo que lo sustituya.

Artículo 26. Incapacidad temporal.

1. Cuando el trabajador tenga una IT por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional por prescripción facultativa, el trabajador percibirá, mientras aquella persista, el 100% de la totalidad de sus retribuciones ordinarias y cuando sea Enfermedad Común recibirá hasta los 6 primeros meses el 100%, después lo que marque la legislación vigente, salvo que se tengan establecidas otras compensaciones superiores en seguros complementarios. La baja señalada deberá justificarse y presentarse en el plazo máximo de tres días y confirmada cada semana, excepto que el justificante médico prevea, inicialmente, periodo superior de la incapacidad. En todo caso cualquier ausencia por enfermedad inferior a tres días no deberá ser acreditada con parte médico de la Seguridad Social.

**CAPÍTULO V
FORMACIÓN****Artículo 27. Formación.**

1. Los trabajadores de ADESVAL tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, y la realización de cursos de perfeccionamiento profesional.



2. Los trabajadores que cursen estudios académicos oficiales, o de formación y perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a los cursos, si ello fuera posible. Previamente autorizado por el Presidente en función del trabajo.
3. Para garantizar la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas, así como su reciclaje en su puesto de trabajo, ADESVAL promoverá la participación de sus trabajadores en acciones formativas organizadas, bien por ella misma, o bien por las instituciones relacionadas con el desarrollo rural.
4. La solicitud para acceder a estos cursos se dirigirá al Presidente, notificando su resolución a los trabajadores en un plazo que permita ejercer los trámites necesarios para acudir a los mismos.

En caso de tener que seleccionar los participantes a un determinado curso de formación, el Presidente deberá tener presente, aparte de los baremos específicos del curso, los criterios de antigüedad, cursos realizados y relación del curso con el puesto de trabajo.

5. A la hora de proponer o tener que decidir sobre determinados cursos de formación, el Presidente deberá marcar las prioridades atendiendo a las categorías o colectivos más necesitados, tanto de especialización como de reciclaje, facilitando el acceso de los trabajadores a todas aquellas acciones formativas que más contribuyan a la mejora del funcionamiento de la asociación.

Por otro lado los trabajadores tendrán derecho a asistir a aquellas Jornadas o Seminarios que se organicen, bien por ADESVAL, bien por otras instituciones relacionadas con el desarrollo rural, tales como Redex, Redr, etc., siguiendo para su concesión el mismo trámite que el establecido para los cursos de formación.

El tiempo de asistencia a los cursos, jornadas, seminarios, etc., se considerará como trabajo efectivo debiendo el trabajador acreditar su realización.

El trabajador tendrá derecho a la percepción de los gastos que ocasione la realización de cualquier acción formativa, tales como matrícula, desplazamiento, gastos de manutención, alojamiento, etc.

6. Previa solicitud, justificación y estudio por parte del Presidente de ADESVAL concederá a los trabajadores afiliados a un sindicato, permiso retribuido para asistir a cursos de formación sindical, siguiendo para su concesión el mismo trámite que el establecido en el punto 3.
7. Durante el periodo de vigencia de este Convenio, ADESVAL se compromete a asegurar la participación sindical de las organizaciones firmantes del mismo, en todo lo que respecta al diseño, objetivos, selección de participantes, monitores, seguimiento y evolución del plan formativo.
8. Todos los cursos de formación tendrán la debida publicidad de manera que la participación de los trabajadores, sea a la vez equitativa y adaptada a las necesidades de los puestos y objetivos de los cursos.
9. Todos los cursos de formación deberán ser previamente aprobados por la Presidencia.



CAPÍTULO VI

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 28. Salud Laboral y condiciones de trabajo.

1. ADESVAL y la representación de los trabajadores son conscientes de la importancia que tiene la seguridad e higiene en el trabajo, por lo que afecta a la integridad física y vida de los trabajadores, y por tanto a sus condiciones de trabajo en general.
2. En consecuencia y aparte del estricto cumplimiento de las leyes y normativa vigente sobre esta materia, ADESVAL y los representantes de los trabajadores consideran la prevención de riesgos laborales como un objetivo permanente y prioritario, por lo que llevarán a cabo un estudio para formular un plan de seguridad e higiene en el trabajo que conlleve:
 - La adopción de medidas técnicas de prevención colectivas o individuales, encaminadas a la mejora de las condiciones y medio ambiente de trabajo, procurando la eliminación de riesgos en su origen.
 - La vigilancia y valoración de la salud de los trabajadores de ADESVAL, para fomentarla, mantenerla y conseguir la correcta adaptación a su trabajo.
 - El estudio y valoración ergonómica de las operaciones laborales y puestos de trabajo, para la adaptación y adecuación del trabajador a su tarea.
 - La información y formación de los trabajadores sobre los riesgos inherentes a su trabajo, así como los medios y medidas a adoptar para su prevención, de acuerdo con la buena práctica del trabajo.
 - La planificación se hará dentro del marco de cada servicio contemplando el esquema organizativo, la programación de todos los medios, incluidos los económicos, así como los sistemas oportunos de control, siendo imprescindible la participación de los Gestores y trabajadores.
3. La Comisión Paritaria tendrá competencias de estudio, análisis y propuestas relativas a:
 - a) Seguridad: espacio de trabajo, esfuerzos básicos y mentales y medios de trabajo.
 - b) Higiene: vestuarios y servicios sanitarios, ruidos, ventilación, iluminación, temperatura y humedad, espacio físico del trabajo.
 - c) Sanidad: revisiones médicas y otros aspectos afines.
4. El personal afectado por este Convenio será sometido anualmente a un reconocimiento médico en horas de trabajo, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento.

CAPÍTULO VII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 29. Secciones sindicales.

El personal al servicio de ADESVAL, afectado por este Convenio y afiliado a un Sindicato, podrá constituir una Sección Sindical de conformidad con la ley.

**Artículo 30. De los órganos de representación.**

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y la de Órganos de Representación, el Delegado de Personal tendrá los siguientes derechos:

- a) El uso del crédito horario que le corresponda, deberá ponerse en conocimiento de la Sección de Personal, a ser posible con una antelación mínima de 24 horas.
- b) El Delegado de Personal, así como los Delegados de las Secciones Sindicales de una misma Central Sindical, podrán acordar entre ellos la acumulación de horas sindicales independientemente del órgano de representación al que pertenezcan.
- c) Las Centrales y Secciones Sindicales controlarán el mejor uso y ejercicio del tiempo sindical por sus miembros.
- d) No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de ADESVAL
- e) Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro horario, del cual recibirán copia. También accederán a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a las nóminas, al calendario laboral, contratos y cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los trabajadores afectados por este Convenio.

CAPÍTULO VIII

DERECHOS Y DEBERES

Artículo 31. Derechos y deberes.

Los trabajadores al servicio de ADESVAL afectados por este Convenio, se someten a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia.

Artículo 32. Permisos y licencias.

1. Los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a permisos retribuidos por:
 - a) Fallecimiento de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, 5 días. En caso de familiares de 2.º grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 4 días. Si se trata de familiares de 3.º y 4.º grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 3 días. En todos los casos el permiso se concederá desde el día en que se produzca el hecho causante, debiendo justificarse con posterioridad.
 - b) Enfermedad grave u hospitalización de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días previo aviso y justificación posterior. En los casos de que se trate de familiares en 2.º grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 2 días. El permiso se concederá desde el día en que se produzca el hecho causante y hasta que dure la gravedad de la enfermedad.
 - c) Nacimiento o práctica de la interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la ley, el cónyuge tendrá derecho a 2 días sin contar sábados, domingos y festivos, ampliables en 2 días más en el caso de que el hecho sea fuera de la localidad.



Si el nacimiento diere lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo, el trabajador tendrá derecho a una ampliación de 2 días laborales.

- d) Traslado de domicilio habitual, 2 días sin cambio de residencia; 3 con cambio de residencia a otra localidad.
 - e) Matrimonio de padres, hijos, hermanos, abuelos o nietos, 1 día laborable si el hecho ocurriese dentro de la provincia, y 2 días si el hecho tuviera lugar fuera de ella.
 - f) El tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
 - g) Asistencia a congresos o reuniones de carácter público, social o sindical de los que se forme parte con la debida justificación, y siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas, el tiempo imprescindible que duren los mismos.
 - h) Para concurrir a exámenes y demás pruebas definitivas de aptitud en centros oficiales, los días de celebración de las mismas previo aviso y justificación posterior.
 - i) Necesidades de asesoramiento e información del trabajador o trabajadora que esté afiliado/a a un sindicato, 1 día al año.
 - j) Para realizar las funciones sindicales o de representación del personal se atenderá a los términos establecidos legal o convencionalmente.
 - k) El tiempo necesario para asistir a consulta médica, siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera de horas de trabajo, con la debida justificación.
 - l) Hasta 6 días laborales de cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los supuestos anteriores, pudiendo disfrutarse dentro del año natural o dentro de los 15 primeros días del año siguiente. Las solicitudes para el disfrute de estos días serán cursadas ante ADESVAL, con una antelación mínima de 48 horas excepto en casos extraordinarios, acusándose recibo de la misma. ADESVAL está obligada, salvo causa especial, a conceder dichos días cuando se soliciten. En caso de denegación deberá notificarlo en las siguientes 24 horas. En ningún caso estos días podrán ser acumulados a las vacaciones anuales.
 - m) Para acompañamiento a los hijos menores de dieciséis años o ascendientes mayores de sesenta y cinco a la realización de pruebas médicas, justificándose posteriormente.
2. El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:
- a) Por matrimonio propio, inscripción en el Registro Oficial de Parejas o convivencia estable, 15 días naturales pudiendo ser acumulables a los meses de vacaciones.
 - b) Por adopción de un menor de nueve meses se tendrá derecho a un permiso máximo de 90 días naturales a partir de la fecha de adopción, siempre que se acredite debidamente la necesidad de dedicarse personalmente al cuidado directo del menor. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, se tendrá derecho a seis semanas. Este derecho tan sólo lo podrá disfrutar uno de los cónyuges.



- c) El tiempo legalmente establecido de licencia por parto, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al mismo, así como 1 hora diaria para lactancia a distribuir por la interesada, durante los próximos 12 meses posteriores al nacimiento del hijo. Estos derechos podrán hacerse extensible al padre conforme a la ley, y previa solicitud y justificación de que no hace uso de dicho derecho el otro cónyuge.

Esta licencia podrá ampliarse en 30 días más en los casos de parto múltiple, retraso o complicaciones del mismo.

- d) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de jornada de trabajo en un tercio o un medio con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones. La concesión de esta disminución de jornada será incompatible con la realización de cualquier actividad, sea o no remunerada, durante el horario comprendido en la reducción.

3. Los trabajadores de ADESVAL afectados por este Convenio, que tengan una antigüedad mínima de un año ininterrumpido o dos años en diferentes periodos, tendrán también la posibilidad de disponer de una licencia no retribuida de hasta un año, manteniendo todas las condiciones del puesto de trabajo, siempre y cuando se pueda garantizar el mantenimiento del servicio.

Artículo 33. Excedencias.

- a) Excedencia forzosa.

Su concesión es obligatoria por la empresa y comporta la conservación del puesto de trabajo y su periodo se tiene como de trabajado a efectos de cómputo de antigüedad.

El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese de la causa que lo produjo según la legislación vigente.

- b) Excedencia voluntaria.

Estará regulada por la legislación vigente.

- Se requiere antigüedad de un año en la empresa.
- Se reconoce derecho a reserva del puesto de trabajo.
- Su duración será entre cuatro meses y cinco años.
- Este derecho solo puede ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

- c) Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza o por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.



El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por su empresario, especialmente con ocasión de su incorporación.

Durante este periodo tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo.

También tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo.

CAPÍTULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 34. Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario a aplicar al personal afectado por el presente Convenio, será el que se establezca en la legislación vigente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.

Las personas ligadas a los trabajadores afectados por este Convenio, por una relación de afectividad de forma permanente, tendrán a todos los efectos la misma consideración que los cónyuges, debiendo ser acreditado este extremo mediante certificación de convivencia, en la cual se acredite al menos una antigüedad de seis meses. Salvo en aquellos casos en que la autoridad competente acredite esta condición aunque el periodo de tiempo sea inferior.

SEGUNDA.

Cuando se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos de los trabajadores afectados por este Convenio, ha de entenderse, referido también a los parientes de afinidad y siempre según el siguiente cuadro:

GRADO 1.º	GRADO 2.º	GRADO 3.º	GRADO 4.º
Padre/Madre	Abuel@s	Bisabuel@s	Prim@s
Hij@	Herman@s	Tí@s	
	Niet@s	Sobrin@s	
		Bizniet@s	

TERCERA.

El representante de los trabajadores y ADESVAL negociarán los fondos adicionales que, en su caso, se pudieran aplicar durante la vigencia del presente Convenio.

**CUARTA.**

Las cuantías previstas en el Capítulo III, referentes a derechos y mejoras sociales, se modificarán durante la vigencia de este Convenio según el IPC real de los años sucesivos.

QUINTA.

En el Procedimiento de Gestión se especificarán las funciones de cada puesto de trabajo en ADESVAL, así como las obligaciones y los deberes en la asociación.

SEXTA.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterán, a los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, 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 de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales 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 susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d. Los conflictos 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 esta disposición adicional 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 empresarios, representantes sindicales y trabajadores, a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ADESVAL se compromete a presupuestar anualmente las cuantías necesarias para atender los salarios indicados en la relación de puestos de trabajo.

DISPOSICIÓN FINAL

Sin perjuicio de que la firma del presente Convenio pudiera formalizarse desde el día 15 de julio de 2010, éste estará vigente desde esa fecha hasta el día 15 de julio de 2012.

El presente Convenio se presume válido siempre que no se oponga a disposiciones de rango superior y, entre ellas, a la normativa europea que sea de aplicación.

**ANEXO I**

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJADORES

La plantilla y las retribuciones del grupo serán las siguientes:

RELACIÓN CON LOS GRUPOS	CATEGORÍA	SUELDO LÍQUIDO MES (EN €)	QUINQUENIOS ESTABLECIDOS ACTUALMENTE
A1, A2, B, C1	GERENTE	2.520,38	126,02
A1, A2, B, C1	DIRECTOR DE PROYECTOS	2.037,58	101,88
A1, A2, B, C1	DIRECTOR DE PROGRAMAS	2.037,58	101,88
A1, A2, B, C1	COORDINADORA PSICOLOGÍA	2.037,58	101,88
C1	OFC. 1.ª ADMINISTRATIVO	1.618,58	161,86
C1	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	1.618,58	80,93

El resto de los trabajadores de ADESVAL estarán dentro de los diferentes Programas que ADESVAL gestione, en temporalidad y retribuciones establecidas según cada programa.

ANEXO II

FUNCIONES DE LOS TRABAJADORES

Las funciones de cada uno de los puestos de trabajo se definirán por ADESVAL en el Procedimiento de Gestión en vigor en este momento.

El presente Convenio se firmará en Coria, a 15 de julio de 2010.

REPRESENTANTES DE ADESVAL:

Fdo.: D. Carlos J. Labrador Pulido.

Fdo.: D. Carlos Carlos Rodríguez.

Fdo.: D. Ángel M.ª Martín García.

REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES:

Fdo.: D.ª Elena Sañudo Gutiérrez.

ASESORAMIENTO FSP-UGT:

Fdo.: D. José Pedro Barjollo Díaz.

• • •



RESOLUCIÓN de 22 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Ayuntamiento de Olivenza". Expte.: 06/027/2010. (2010062613)

Visto: el texto del "Convenio Colectivo de Trabajo del Ayuntamiento de Olivenza" (código de Convenio 0601502), suscrito el 14 de mayo de 2010, de una parte, por los representantes de la empresa, y de otra, por los representantes legales de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo); en el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE de 6 de junio); en el Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (BOE de 17 de mayo), y en el Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (DOE de 27 de febrero), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA :

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Igualdad y Empleo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 22 de septiembre de 2010.

El Director General de Trabajo,
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR

CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE OLIVENZA Y SU PERSONAL LABORAL, POR EL QUE SE DETERMINAN SUS CONDICIONES DE TRABAJO

En Olivenza, a 14 de mayo de 2010.

REUNIDOS

De una parte, D. Manuel Cayado Rodríguez, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Olivenza; asistido por el Secretario del Ayuntamiento D. Juan Carlos González Montes.

De otra, D. Manuel Figueredo Rodríguez, D.^a Pilar Aranda Hernández y D. Servando Rodríguez Franco como delegados de personal y D. José Félix Pardo Capilla como representante del sindicato FSP-UGT.

ACTÚAN

El Sr. Alcalde, en nombre y representación del Ayuntamiento de Olivenza, D. José Félix Pardo Capilla como representante del sindicato FSP-UGT, las/os Sras./es. D. Manuel Figueredo Rodríguez, D.^a Pilar Aranda Hernández y D. Servando Rodríguez Franco como delegados de personal laboral del Ayuntamiento.



Reconociéndose ambas partes plena capacidad y legitimación para suscribir el presente Convenio entre la Corporación Municipal de Olivenza y su personal laboral; deciden hacerlo con arreglo al siguiente tenor literal:

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito personal.

El presente Convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones entre el Excmo. Ayuntamiento de Olivenza y el personal laboral a su servicio.

- a) Las normas contenidas en el presente acuerdo son de aplicación a todo el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Olivenza que se encuentren en la situación de servicio activo o en servicios especiales.
- b) Para aquellos que pertenezcan a programas subvencionados se les aplicará el presente Convenio en todos los aspectos excepto a los retributivos, los cuales se regirán de acuerdo a la convocatoria de empleo realizada al efecto.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo actualmente dependientes del Ayuntamiento, así como a los que pudieran crearse en el futuro, aunque tanto unos como otros no estén en el término municipal de Olivenza.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2010, teniendo vigencia durante tres años a partir de esta fecha. Los conceptos económicos serán revisables anualmente.

Las contrataciones de personal laboral temporal vinculadas a programas subvencionados que se encuentren en curso, finalizarán en las condiciones contractuales vigentes, sin perjuicio de que conforme finalicen, los nuevos programas subvencionados se ajusten a lo establecido por este Convenio.

Artículo 4. Comisión Paritaria.

1. Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento, integrada por TRES miembros en representación del Ayuntamiento y por TRES miembros en representación de los trabajadores designados por las Organizaciones Sindicales firmantes del Presente Convenio Colectivo, siendo el voto en relación al número de representantes.

A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir asesores de ambas partes con voz y sin voto.

2. Las funciones específicas de la Comisión Paritaria son las siguientes:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Mediación de problemas originados en su aplicación.



- c) Intervención, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones o conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración.
 - d) Realizar los estudios necesarios para el mejor desarrollo del presente Convenio Colectivo.
 - e) Asesoramiento de los órganos que estimen convenientes.
 - f) Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualesquiera de las condiciones establecidas en el Convenio.
 - g) Denuncia del incumplimiento del Convenio Colectivo.
 - h) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio Colectivo.
3. Dicha Comisión se reunirá una vez al semestre, o a petición de una de las partes, fijándose la reunión con un mínimo de 3 días hábiles y máximo de cinco días hábiles posteriores a la petición, debiéndose levantar acta de los acuerdos.

Artículo 5. Denuncia.

1. La denuncia ha de ser hecha por alguna de las partes firmantes del presente Convenio y deberá formularse por escrito dirigida a la otra parte concertante tres meses antes de finalizar su periodo de vigencia.

La Comisión Paritaria deberá reunirse dentro de los 15 días naturales siguientes a la presentación de la denuncia del Convenio para acordar los términos en que se estructure la negociación del nuevo Convenio.

Artículo 6. Prórroga del Convenio.

Finalizada la vigencia pactada en el presente texto, permanecerá el mismo en vigor en tanto no se publique un nuevo Convenio acordado por las partes.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, tanto normativas como retributivas, forman un todo indivisible.

Si alguno o alguno de sus preceptos fuese anulado o modificado por la autoridad laboral o judicial competente, el Convenio devengará anulado solo en los preceptos referidos, salvo que esta ineficacia afecte a elementos considerados fundamentales por los firmantes del mismo, en cuyo caso se tendrá que negociar la nueva regulación correspondiente.

CAPÍTULO II**COBERTURA DE PUESTOS Y RPT****Artículo 8. Organización y gestión.**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad del Ayuntamiento. Las Organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio, participarán en dicha organización y racionalización.

**Artículo 9. Planificación integral de recursos humanos.**

La Administración negociará con los Sindicatos firmantes del Convenio los criterios a los que deberán ajustarse la planificación integral de los recursos humanos, contemplando, al menos, las siguientes previsiones y medidas:

- a) Dimensión y estructura de la plantilla de personal que se considere adecuada para el sector o área de que se trate.
- b) Medidas y proceso de gestión que deban llevarse a cabo en materia de formación, promoción, ingreso y modificación o distribución de puestos de trabajo.
- c) Previsiones y medidas necesarias para transformar empleo temporal en fijo, así como la ordenación de procesos de gestión para que el personal afectado pueda acceder a una situación de fijeza.
- d) Procesos de funcionarización que procedan.

Durante el periodo de vigencia del presente Convenio se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema durante el referido periodo.

La adquisición de fijeza se efectuará a través de los sistemas previstos en la legislación.

Artículo 10. Relación de Puestos de Trabajo.

1. La Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y en el que se precisan los requisitos de desempeño de cada puesto.
2. La Relación de Puestos de Trabajo se configura como único instrumento para la concreción de todos los puestos de trabajo del personal de carácter permanente y ordinario y deberá comprender, tanto los puestos de trabajo del Ayuntamiento de esta índole, como los de los organismos autónomos, debidamente clasificados. Se aprobará anualmente con la plantilla y el Presupuesto, previa negociación y acuerdo con las Centrales Sindicales firmantes del Convenio.
3. La creación, modificación y supresión de cualquier puesto de trabajo contemplado en la Relación de Puestos de Trabajo se realizará previa negociación y acuerdo con las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo.
4. La Relación de Puestos de Trabajo se expondrá en los tablones de anuncios previamente a las pruebas de acceso y oferta de empleo por un plazo de 30 días, facilitándose copia a los órganos de representación del personal.
5. Junto a la Relación de Puestos de Trabajo deberá aprobarse asimismo el organigrama de organización administrativa del Ayuntamiento.
6. Una vez negociado el presente Convenio, las partes firmantes se comprometen en un plazo prudencial a la negociación y firma de la RPT correspondiente al personal laboral de dicho Ayuntamiento.

**Artículo 11. Clasificación del personal.**

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.
2. Se establece como sistema de clasificación profesional del personal laboral, únicamente las categorías profesionales contempladas en la Relación de Puestos de Trabajo.
3. Cada categoría se incluirá en uno de los grupos señalados de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, estableciéndose los siguientes:
 - Grupo 1: titulados superiores.
 - Grupo 2: titulados de grado medio.
 - Grupo 3: titulados de BUP y FP 2.º grado o equivalente, o aquellas titulaciones similares adaptadas a las nuevas legislación en materia de educación.
 - Grupo 4: graduados escolares o aquellas titulaciones similares adaptadas a las nuevas legislación en materia de educación.
 - Grupo 5: certificado de escolaridad o aquellas certificaciones similares adaptadas a las nuevas legislación en materia de educación.

Artículo 12. Ingresos. Ofertas Públicas de Empleo.

1. El Ayuntamiento, atendiendo a la Planificación integral de los Recursos Humanos formulará anualmente su Oferta de Empleo Público. En la misma se determinarán, tanto las plazas de nuevo ingreso, como las que deban de ser cubiertas por el sistema de promoción interna, reservándose para esta última el mayor número de plazas legalmente posible en la normativa básica. Deberán tenerse en cuenta las jubilaciones previstas en el correspondiente ejercicio a fin de su inclusión como vacantes en la citada Oferta.

En las Ofertas de Empleo Público se procurará dar un tratamiento especial a las oportunidades profesionales de las personas con discapacidad física o psíquica. Podrán determinarse sectores o áreas funcionales en los que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

2. Toda selección de personal de nuevo ingreso, debe realizarse conforme a dicha Oferta, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición libre y, excepcionalmente, por concurso, previa negociación con los sindicatos firmantes de este Convenio, en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.
3. Deberá especificarse los complementos retributivos y demás circunstancias inherentes a la plaza ofertada.
4. Los sindicatos con representación en el Ayuntamiento de Olivenza, propondrán a la Corporación un representante que deberá poseer una titulación académica o profesional igual o



superior a la exigida para acceder a la plaza que se convoca. Dichos miembros asistirán como observadores sindicales.

5. La redacción de las bases en todas las convocatorias, será realizada por la Administración previa información a las Centrales Sindicales firmantes del Convenio.
7. Todos los puestos no incluidos en la oferta pública de Empleo, que se convoquen a partir de la fecha de entrada en vigor de este Convenio Colectivo y que figuren en la RPT, se cubrirán con carácter interino, previa convocatoria pública, garantizándose los principios de igualdad, mérito y capacidad, debiendo incluirse necesariamente dichas plazas en la siguiente Oferta de Empleo.

Artículo 13. Promoción interna y carrera administrativa.

1. Las plazas vacantes reservadas a promoción interna se ofertarán a todo el personal laboral fijo afectado por este Convenio, siempre que cumplan el requisito de pertenecer al mismo Grupo de clasificación o a uno o dos Grupos inferiores al de la plaza ofertada, y haber permanecido dos años en su categoría.
2. Las convocatorias de promoción se efectuarán por el sistema de concurso-oposición. En la fase de concurso se valorarán méritos relacionados con la carrera y puestos desempeñados, con el nivel de formación, así como la antigüedad. En la fase de oposición se exigirán, fundamentalmente, conocimientos especializados del área o áreas a que pertenezcan las plazas, pudiendo eximirse de la realización de aquellas pruebas de actitud dirigidas acreditar conocimientos ya demostrados en el ingreso o el desempeño del puesto de origen.
3. La promoción del Grupo 5 al 4 y del Grupo 4 al 3, se llevará a cabo, prioritariamente, desde la correspondiente área funcional o de actividad. Cuando la legalidad lo permita, el personal laboral del Grupo 5 o 4 que carezca de la titulación correspondiente, podrá participar en las convocatorias, siempre que tengan una antigüedad de diez años en el Grupo inferior, o de cinco, más la superación de un curso específico de formación. La Corporación potenciará las acciones de formación para estos Grupos, limitándose paulatinamente los solapamientos profesionales, en cometidos y desempeño de puestos.
4. Las pruebas de promoción interna podrán ser convocadas de manera independiente a las de nuevo ingreso si así se acuerda en la negociación prevista en los artículos anteriores.

Artículo 14. Provisión de puestos de trabajo.

1. Aquellos puestos de trabajo incluidos en la Relación de puestos de trabajo y que vayan a ser objeto de provisión, serán cubiertos por el siguiente orden:
 - a) Turno de traslado.
 - b) Turno de promoción interna.
 - c) Turno libre.
2. El turno de traslado se ajustará, con carácter general, al procedimiento de concurso, de conformidad con lo que se determina en la Planificación de Recursos Humanos y la RPT.



3. Los concursos de traslado se regirán por las bases negociadas con las centrales sindicales de acuerdo con los criterios siguientes:
 - a) La convocatoria será publicada en todos los tablones de anuncio del Ayuntamiento.
 - b) Serán informadas por el comité de Empresa en el plazo de 15 días hábiles desde su comunicación al mismo.
 - c) Podrán participar en ellos todo el personal laboral del Ayuntamiento, siempre que reúnan los requisitos de la convocatoria en el momento de finalizar el plazo de presentación de solicitudes.
 - d) La solicitud se presentará en escrito único, dirigido a la Alcaldía-Presidencia, con indicación de todas las plazas solicitadas por el interesado.
 - e) Se constituirá una Comisión de Valoración de la que formará parte, al menos, un miembro del Comité de Empresa designado por este órgano.
 - f) El baremo contemplará, al menos, la pertenencia al área funcional a la que se opta, la antigüedad, la formación relacionada con el puesto al que se opta y la titulación académica.
 - g) El plazo para la resolución del concurso será de 2 meses desde el día siguiente al de finalización de presentación de solicitudes, salvo dificultades justificadas.
4. El personal que sea designado para ocupar puestos de libre designación tendrán derecho a reserva del puesto de trabajo que vinieran ocupando con anterioridad a dicho nombramiento.
5. Se podrá autorizar la permuta de destino entre personal a solicitud de los interesados, siempre que los puestos de trabajo en que sirvan sean de la misma categoría profesional, así como de la misma naturaleza y retribución, y corresponda idéntica forma de provisión. Será necesario, además, el acuerdo favorable de la Comisión Paritaria.
6. Mientras se produce el proceso de provisión de puestos de trabajo, y, se podrán realizar por la Corporación nombramientos en Comisión de Servicio, ajustadas a las siguientes condiciones:
 - a) Será preceptivo el previo informe favorable del Comité de Empresa.
 - b) La Comisión durará hasta que el puesto se cubra, y en todo caso con un plazo máximo de seis meses.
 - c) Estos nombramientos se comunicarán a los trabajadores, abriéndose un plazo de 15 días para recepción de instancias de los interesados en cubrir dicho puesto.
 - d) El trabajador en comisión de servicio, habrá de reunir los requisitos que se establezcan en la Relación de Puestos de Trabajo.
 - e) Las retribuciones complementarias no supondrán consolidación durante el periodo en Comisión de Servicio.
 - f) La Comisión de Servicio no se tendrá en cuenta como mérito para el acceso al puesto de trabajo.



7. El reingreso de personas en situación diferente a la de servicio activo y que no implique reserva del puesto de trabajo, se realizará en comisión de servicio, hasta en tanto se efectúe la provisión de puestos de trabajo descrita este artículo.

Artículo 15. Trabajos de superior categoría.

1. Solo se podrán realizar trabajos de superior categoría cuando se produzca una necesidad urgente e imprescindible, siempre y cuando el puesto no pueda cubrirse por los medios normales de provisión de puestos contemplados en el presente Convenio.
2. Esta adscripción no podrá exceder de seis meses en el cómputo de un año, u ocho meses en el de dos. Tampoco producirá en ningún caso el ascenso automático del trabajador, ni se tendrá en cuenta como mérito para el acceso al puesto de trabajo, ni la consolidación de las retribuciones inherentes a la misma. Si superados los plazos anteriores, permaneciese la necesidad de cubrir el puesto en cuestión, éste deberá cubrirse conforme a lo establecido en el apartado 1 del artículo anterior.
3. Cuando se realicen funciones de categoría superior, dentro de las limitaciones que el presente artículo establece, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.
4. La designación de un trabajador para desempeñar provisionalmente funciones de categoría superior requerirá el informe previo del Comité de Empresa, y comunicación por escrito al interesado.

Artículo 16. Formación.

1. Los trabajadores del Ayuntamiento de Olivenza tendrán derecho a que se les facilite la realización de estudios académicos o profesionales y el acceso a cursos de perfeccionamiento, capacitación o habilitación profesional, como medio para la mejora del servicio público y de desarrollo profesional e individual del personal.
2. La Corporación, directamente, o en colaboración con otras Administraciones y Organizaciones sindicales, planificará u organizará cursos de perfeccionamiento, capacitación o habilitación profesional, y promoverá su participación en Planes agrupados o intersectoriales, de tal forma que se garantice el acceso de sus trabajadores al ejercicio efectivo de este derecho.
3. La planificación de la formación se ajustará a los siguientes criterios:
 - a) Se realizará un estudio de necesidades sobre las condiciones, tanto actuales, como futuras, de los servicios y puestos de trabajo, con especial atención a la introducción de las nuevas tecnologías.
 - b) Se elaborará una propuesta de global de formación para el ámbito de este Ayuntamiento.
 - c) Se aportará a los planes agrupados o intersectoriales la programación de acciones formativas específicas para sus trabajadores.
 - d) Se respetará la igualdad de condiciones todos los trabajadores en cuanto al acceso a todas las acciones formativas en las que pudieran tomar parte, para lo cual se dará



conocimiento exhaustivo de cuantos planes u acciones concretas estuvieran participadas por este Ayuntamiento o pudieran ser de interés.

- e) Se concederá permiso retribuido a los trabajadores que hubieran sido seleccionados para la realización de cursos incluidos en los Planes de Formación continua acogidos al Acuerdo de Formación continua en las Administraciones Públicas, así como en otros Planes oficiales, y el tiempo de asistencia será considerado tiempo de trabajo efectivo.
- f) La asistencia a estas acciones formativas dará lugar, en su caso, a las indemnizaciones por razón de servicio que pudieran corresponder.
- g) El personal al servicio del Ayuntamiento que curse estudios en centros de enseñanza o cursos de formación relacionados con su puesto de trabajo, tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a los mismos, o preferencia en elegir turno de trabajo si tal es el régimen del servicio.

CAPÍTULO III

JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 17. Jornada laboral y calendario.

1. El personal afectado por el presente Convenio tendrá una jornada laboral máxima de 35 horas semanales, de trabajo en efectivo.
2. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 7 horas diarias y el descanso diario entre jornadas será de 12 horas, excepto acuerdo con el trabajador.
3. Cualquier modificación de la jornada de trabajo, tanto en duración como en forma, deberá ser negociada con la representación sindical.

Así mismo, se podrá conceder flexibilización de la jornada laboral, según casos y según posibilidades del servicio, a petición del trabajador.

4. La jornada laboral ordinaria será de 8 a 15 horas, de lunes a viernes.
5. En determinados servicios podrá establecerse otras jornadas diferentes a la ordinaria, que podrán consistir en la realización en régimen de turnicidad, nocturnidad, jornada partida, disponibilidad horaria, prolongación de jornada o sábados, domingos y festivos, habrán de estar recogidas en la RPT, donde se recogerá también el complemento retributivo y descanso correspondientes a estas condiciones horarias.
6. En aquellos servicios que tengan que ser realizados al aire libre, del 1 de junio al 31 de septiembre, podrán optar, previo acuerdo con el comité de empresa por modificación de la jornada laboral ordinaria.
7. Será tiempo de trabajo efectivo el necesario para disponer los elementos del puesto de trabajo, y ordenar, recoger o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo.
8. El personal al servicio del Ayuntamiento tendrá derecho a un periodo mínimo de descanso semanal de dos días ininterrumpidos. Con carácter general comprenderá sábado y domingo,



salvo en los servicios en que se haya acordado una jornada no ordinaria. En el caso de este personal, tendrá como mínimo el 50% de los fines de semana libre.

9. El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un periodo de descanso ininterrumpido de 30 minutos diarios, computado como trabajo efectivo a todos los efectos.
11. Durante los días laborales de la fiesta local (Feria de Agosto) la jornada laboral se reducirá en dos horas; para aquellos servicios que no puedan disfrutar de esta reducción de jornada, se le acumulará un día a los de asuntos propios.
12. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, anciano que requiera especial dedicación, o disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o en la mitad de la misma, con una deducción del 25% o 40% de sus retribuciones íntegras, respectivamente.
13. Así mismo tendrá derecho a 1 hora diaria para lactancia a distribuir en el día por la interesada, en los doce primeros meses del nacido. En caso de lactancia artificial podrá hacerse extensible al padre, previa solicitud y justificación de que no hace uso de dicho derecho el otro cónyuge.
14. Al trabajador quién falte menos de 5 años para cumplir la edad de jubilación forzosa podrá obtener la reducción de su jornada de trabajo en un tercio o en un cuarto de la misma con una deducción del 33 y 25% de sus retribuciones respectivas.

Artículo 18. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas por año completo de servicio serán de un mes natural, o de 22 días hábiles, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos, no siendo susceptibles de compensación económica alternativa.

No obstante, en atención a la antigüedad del personal, se incrementarán los días hábiles de vacaciones de tal forma que correspondan 23 cuando se cumplan 15 años de servicio, 24 cuando se cumplan 20, 25 cuando se cumplan 25, y 26 cuando se cumplan 30 o más. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente a aquél en que se cumplan los años de servicios referidos. Se considerarán como años de servicios en la Administración los reconocidos expresamente a efectos de antigüedad.

2. Se disfrutarán, preferentemente, entre los meses de junio a septiembre, y como máximo hasta el 15 de Enero del año siguiente.
3. Los turnos de vacaciones se fijarán antes del día 31 de mayo. Cuando no hubiera acuerdo, se fijarán los turnos rotativos con respecto del año anterior.
4. Si durante o antes del periodo vacacional el trabajador se encontrara en situación de baja por enfermedad debidamente justificada el periodo de disfrute de vacaciones podrá ser interrumpido si mediasen circunstancias extraordinarias, como enfermedad y/o accidente, y maternidad conservando el/la interesado/a el derecho a completar su disfrute, una vez finalizada dicha circunstancia. En ningún caso podrán acumularse periodos vacacionales correspondientes a distintos años naturales.



5. Cuando por cese, jubilación o fallecimiento, o cuando el alta del trabajador se haya producido en fecha que no permita el disfrute de parte proporcional de vacaciones anuales que le hubiera correspondido, tendrá derecho a su compensación económica.
6. El personal que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el periodo por el que fue nombrado, o sea separado del servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o, en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año.
7. Si a un trabajador se le obliga por la Administración a disfrutar de un periodo vacacional distinto del ordinario, que previamente se había acordado, tendrá derecho al disfrute de 35 días en lugar de treinta.
8. El periodo de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado a los permisos contemplados en el apartado 19.1.d), aún cuando hubiera ya finalizado el año natural a que tal periodo correspondiera. En caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el disfrute de algún periodo vacacional, quedará éste interrumpido y podrán disfrutarse las vacaciones que restasen una vez finalizado el permiso por maternidad y en las mismas condiciones previstas en este apartado. En ningún caso, podrán acumularse periodos vacacionales correspondientes a distintos años naturales.

Artículo 19. Permisos y reducciones de jornada.

1. El personal al servicio del Ayuntamiento tendrá derecho a permisos retribuidos:
 - a) Por razón de matrimonio o pareja de hecho, en cuyo caso se acreditará a través de su inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Extremadura o equivalente, el empleado público tendrá derecho a una licencia retribuida de quince días naturales, pudiendo ser inmediatamente anteriores o posteriores, en todo o en parte, al día en que se celebre el matrimonio o se produzca la inscripción. Condicionado a las necesidades del servicio, se podrá acumular el periodo vacacional no disfrutado a la licencia por razón de matrimonio o pareja de hecho.
 - b) Por nacimiento o adopción de un hijo, acogimiento permanente o preadoptivo, así como por la práctica de la interrupción voluntaria del embarazo, cinco días naturales, ampliables en un día si el hecho se produjera en localidad distinta a la residencia habitual del trabajador.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre o la madre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias, mientras el hijo permanezca hospitalizado.
 - c) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves y por hospitalización que requiera la presencia del empleado público junto al familiar enfermo, éste tendrá derecho a un permiso:
 - 1.º De cinco días naturales, cuando se trate de familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, de hermanos, cónyuge o pareja de hecho, que se ampliará en dos días más, si el hecho se produjera en localidad distinta a la de residencia del trabajador.



2.º De dos días naturales, cuando se trate de familiares en segundo grado de consanguinidad o afinidad, que se ampliará en dos días más, si el hecho se produjera en localidad distinta a la de residencia del trabajador.

3.º De un día natural, en los supuestos de fallecimiento de familiares en tercer grado de consanguinidad.

Cuando de conformidad con lo dispuesto en los apartados anteriores, se tenga derecho al permiso por accidente o enfermedad graves o por hospitalización de un familiar, el inicio del permiso será determinado por el trabajador, y su disfrute se realizará de forma continuada, sin interrupción, hasta completar los días que pudieran corresponderle.

Con carácter excepcional, este permiso podrá ampliarse quince días más en caso de enfermedad o accidente muy graves de familiares en primer grado de consanguinidad, cónyuge o pareja de hecho cuando se requiera una atención que no puedan prestar otras personas o instituciones y siempre que el trabajador haya agotado el número de días de permiso por asuntos particulares.

d) En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e interrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

Las trabajadoras embarazadas, tendrán derecho a disponer del tiempo necesario para asistir a cursos de preparación al parto, siempre que el facultativo lo considere necesario o conveniente.

Con el fin de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo en aquellos supuestos en los que pueda darse algún tipo de riesgos para cualquiera de ellos o para ambos, la madre tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del turno de trabajo o, en su caso, al cambio temporal de funciones, previo informe preceptivo y favorable de los Servicios de Salud y Riesgos Laborales.



- e) En otros supuestos de adopción, acogimiento o adopción internacional, se estará a lo establecido en la normativa de trabajadores de la Administración General del Estado o de la Comunidad Autónoma más favorable.
- f) Dos días por traslado de domicilio habitual sin cambio de residencia, o cuatro si implica cambio de residencia.
- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, el tiempo indispensable para atenderlos, sin que pueda superarse por este concepto, salvo supuestos excepcionales y debidamente acreditados, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que por ello reciba alguna indemnización, se deberá comunicar con carácter inmediato al órgano responsable en materia de gestión de personal, y se descontará esta cantidad del salario que se devengase, conforma al procedimiento dispuesto en el Decreto 39/1992, de 21 de abril, de descuentos salariales por ausencia del trabajado e impuntualidades no justificadas.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) Durante el tiempo que duren las jornadas o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el personal municipal, o formando parte integrante de los mismos con la debida justificación. Si la asistencia a tales actos fuese promovida o auspiciada por la Corporación u otro organismo oficial, tendrá derecho el trabajador a percibir la indemnización en razón de servicio que corresponda.
- j) Para concurrir a exámenes finales de demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales o carrera administrativa, durante los días de su celebración.
- k) Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional, si están directamente relacionados con la función o puesto que desempeña, se podrán conceder por el tiempo de duración del curso, siempre que no exceda del correspondiente a un curso académico. Este permiso no implicará reducción en sus retribuciones. Se tendrá derecho a la indemnización correspondiente en el caso de cursos de adaptación o capacitación obligatoria para el puesto de trabajo.
- l) Por el tiempo necesario, en los casos de asistencia a consultas médicas siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera de horas de trabajo.
- m) Por el tiempo necesario para asistir a reconocimientos o recuperaciones relativas a enfermedades o accidentes.
- n) El trabajador podrá ausentarse de su puesto durante el tiempo indispensable de la jornada laboral para acompañar a los hijos menores de 16 años o a personas dependientes a su cargo que no dispongan de autonomía, y siempre que esté debidamente acreditado, a las consultas médicas o asistencias sanitarias del sistema sanitario público o asimilado que sean precisas y siempre que por razones de disponibilidad horaria del centro sanitario no puedan realizarse fuera del horario laboral del trabajador. Cuando pese a ello la ausencia deba coincidir con el horario laboral del trabajador y pueda afectar a las necesidades de los servicios en el centro de pertenencia, deberá justificarse, mediante acreditación adicional, la urgencia y necesidad de la ausencia en el tiempo



solicitado en razón a las circunstancias que demanden la consulta médica o la asistencia sanitaria.

- ñ) Cuando los hechos motivadores de los permisos señalados se produzcan fuera del municipio se incrementarán en el tiempo que dure el desplazamiento.
- o) Seis días laborales de cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

- p) Serán días festivos no recuperables a todos los efectos el 24 y 31 de diciembre, y el 22 de mayo y permanecerán cerrados los Centros de Trabajo de la Corporación, salvo los servicios que por sus especiales características requieran su apertura. En este último supuesto al personal que durante los citados días tenga que trabajar o permanecer en sus puestos de trabajo se les computará el tiempo de permanencia como correspondiente a días festivos y será compensado con carácter doble. Si los días 24 de diciembre, 31 de diciembre y/o 22 de mayo, fuesen sábado o domingo o coincidiese con el descanso semanal de determinados servicios, se acumularán a los días de asuntos propios.
- q) El personal al servicio del Ayuntamiento podrá solicitar permisos no retribuidos de hasta tres meses, que sólo podrán disfrutarse cada dos años. Las peticiones de estos permisos deberán ser cursadas a través de los Servicios de Personal, con una antelación de 15 días y teniendo los sindicatos firmantes del Convenio conocimiento de la concesión o denegación de estos permisos.

Artículo 20. Excedencias.

1. Excedencia voluntaria por prestación de servicio en el sector público: será declarada de oficio o instancia del trabajador, cuando se encuentre en servicio activo en cualquier administración pública, organismo o entidad del sector público, siempre que no tuviera reconocida la compatibilidad y no le corresponda otra situación. Tendrá carácter indefinido mientras dure la condición que la causó. Extinguida la causa, el trabajador deberá solicitar el reingreso en el plazo de 30 días, pasando a la situación de excedencia voluntaria por interés particular en caso de no hacerlo.
2. Excedencia voluntaria por interés particular: tendrá una duración mínima de 2 años continuados y podrá ser solicitada por todo trabajador fijo que haya prestado 5 años de servicio en el Ayuntamiento.
3. Excedencia voluntaria por agrupación familiar: tendrá una duración mínima de 2 años, y máxima de 15, y podrá ser solicitada por el trabajador cuyo cónyuge o pareja de hecho esté en activo en otra Administración, organismo o entidad pública que radique en otra localidad. Si no hubiera solicitado el reingreso una vez cumplida la duración máxima, se le considerará en situación de excedencia voluntaria por interés particular.
4. Excedencia por cuidado de hijos: de duración no superior a 3 años y para el cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento o acogimiento previo a la adopción. Los



sucesivos hijos darán lugar a un nuevo periodo que, en su caso, pondrá fin al anterior. Si no hubiera solicitado el reingreso una vez cumplida la duración máxima, se considerará al trabajador en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

5. Las excedencias voluntarias reguladas en los apartados 1, 2 y 3 de este artículo no conllevan reserva de puesto, devengo de retribuciones, ni cómputo del tiempo de permanencia a efectos de antigüedad, derechos pasivos o promoción.
6. La excedencia del punto 4 de este artículo por cuidado de hijos conllevará reserva de puesto y será computable a efectos de antigüedad, derechos pasivos o promoción.

Artículo 20.Bis.

No obstante lo regulado en este Capítulo, se estará a las condiciones más beneficiosas que se establezca en la normativa de personal laboral de la Administración General del Estado o de la Comunidad Autónoma y que le sea de aplicación a los empleados públicos de este Ayuntamiento.

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIONES Y OTRAS PRESTACIONES

Artículo 21. Normas generales.

1. El personal al servicio del Ayuntamiento será remunerado según los conceptos y en las cuantías que se determinan en la legislación básica de funcionarios, los Convenios Colectivos que sean de aplicación y la R.P.T que será objeto de negociación y firma en un plazo prudencial desde la firma del Convenio. No obstante, la masa salarial se incrementará según lo establecido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
2. Las Retribuciones serán:
 - Salario Base con arreglo al grupo o subgrupo de pertenencia.
 - Trienios.
 - Complemento de destino. Intercalados en la siguiente horquilla:
 - Grupo I. Del 22 al 30.
 - Grupo II. Del 20 al 26.
 - Grupo III. Del 18 al 22.
 - Grupo IV Del 16 al 18.
 - Grupo V. Del 14 al 16.
 - Complemento específico que se determinará en la RPT.
 - Complemento de productividad.
 - Complemento de carrera profesional horizontal. Se negociará con arreglo a la negociada en la Junta de Extremadura. Se aplicará progresivamente según partida presupuestaria



específica debidamente motivada y negociada con los representantes de los trabajadores, y aprobada anualmente en los presupuestos generales de esta corporación.

3. Las retribuciones que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades y con referencia a la situación y derechos del personal al servicio del Ayuntamiento en el día 1 del mes a que corresponda, salvo en los siguientes casos, en que se liquidarán por días:
 - a) En el mes de toma de posesión del primer destino, en el de reingreso en el servicio activo, y en el de incorporación por conclusión de permisos sin derecho a retribución.
 - b) En el mes de cese en el servicio activo, salvo que sea por motivos de fallecimiento, jubilación o retiro, y en el de iniciación de permisos sin derecho a retribución.
4. La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación, la cual regulará, mediante las resoluciones oportunas, el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles.
5. Las retribuciones percibidas por las personas al servicio de Ayuntamientos se ajustarán a la publicidad establecida en la normativa vigente.
6. El personal interino, así como aquellos que se encuentren en periodo de práctica percibirán el 100% de las retribuciones que correspondan a dicho puesto de trabajo en la RPT.
7. Trienios: los trienios consisten en una retribución adicional por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública.

Al/A la trabajador/a que mantenga su relación laboral con el Ayuntamiento más de tres años consecutivos o en periodos alternos, le serán reconocidos automáticamente los trienios a efectos retributivos.

Así mismo, le serán reconocidos con carácter retroactivo, a efecto de cómputo de trienios, los servicios prestados en otras administraciones públicas.

8. Retribución económica.

La aplicación de cláusulas de recuperación de poder adquisitivo mediante la distribución de fondos adicionales o cualquier otra fórmula que se utilice para el conjunto de los empleados del Ayuntamiento, mientras no exista acuerdo específico al respecto.

Artículo 22. Indemnizaciones por razón de servicio.

1. Los criterios de asignación, cuantías y demás condiciones de las indemnizaciones se ajustarán a lo regulado en el Real Decreto 462/2002, y serán las mismas que correspondan al personal al servicio de la Administración del Estado.
2. La Dieta por manutención comprende los gastos correspondientes a la comida y a la cena, y consistirá en el importe fijo establecido en el Anexo al RD. La dieta por alojamiento comprende los gastos máximos de alojamiento, desayuno y teléfono de carácter particular, y su importe será el realmente gastado y justificado, con los límites fijados en el Anexo del RD.



3. La indemnización por Residencia Eventual es la que corresponden por permanecer fuera de la residencia habitual más de un mes. La cuantía será del 80% del importe de las dietas enteras que correspondieran según los Anexos del RD, sin que se necesite justificación documental.
4. La indemnización por Gastos de Viaje consistirá en el importe del billete o pasaje dentro de las tarifas correspondientes a las clases que se señalan la legislación vigente. En el caso de utilización de vehículo propio, se indemnizará en la misma cuantía/km que señale la Junta de Extremadura para sus propios trabajadores. También se consideran gastos de viaje, previa justificación, los peajes de las autopistas, los desplazamientos en taxis y los aparcamientos.
5. En concepto de Anticipo, el personal al que se le encomiende una comisión de servicio tendrá derecho a percibir por adelantado el importe aproximado de las dietas, residencia eventual y gastos de viaje, sin perjuicio de la devolución de la cuantía que proceda una vez finalizada la comisión de servicio.
6. En caso de traslado forzoso que origine cambio del término municipal de residencia oficial dentro del territorio nacional, el personal tendrá derecho al abono de los gastos de viaje, incluidos los de su familia, al pago de los gastos de transporte de mobiliario y enseres y, en cualquier caso, a una indemnización equivalente a tres dietas por el titular y cada miembro de su familia que efectivamente se traslade.
7. Las Asistencias a Órganos Colegiados, participación en Tribunales de oposiciones y concursos encargados de la selección del personal y colaboración con carácter no permanente ni habitual en institutos, escuelas o unidades de formación y perfeccionamiento del personal al servicio de las Administraciones Públicas será objeto de indemnización conforme a lo estipulado en el mencionado RD.
8. Horas Extraordinarias.

Las horas extraordinarias se realizarán únicamente, con carácter excepcional, las que sean debidas a imperiosas necesidades de realizar trabajos urgentes o imprevistos, y siempre teniendo en cuenta la jornada ordinaria del personal.

Al objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan en reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, compensándose en descanso de la siguiente forma:

1 hora extraordinaria normal equivale a 2 horas en tiempo libre.

1 hora extraordinaria festiva o nocturna equivale a 3 horas en tiempo libre.

1 hora extraordinaria festiva y nocturna equivale a 4 horas en tiempo libre.

Teniendo en cuenta las necesidades del servicio correspondiente, el trabajador que realice las horas extraordinarias optará por cobrar dichas horas, o bien por solicitar la compensación en descanso. No podrán realizarse por un mismo trabajador, más de diez horas extraordinarias al mes y/o 80 al año.

El valor de las horas extraordinarias se fija en las fórmulas siguientes:

Salario hora normal + 75% (diurnas y días laborables).

Salario hora normal + 100% (nocturnas laborables y días festivos).



Salario hora normal + 125% (nocturnas días festivos).

Con respecto al intercambio de información necesaria para el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, será de aplicación el artículo 64 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 23. Mejora de las prestaciones de la Seguridad Social.

En caso de accidentes, enfermedad común o profesional, el Ayuntamiento complementará las prestaciones por dichas contingencias hasta el 100% de las retribuciones desde el primer día del hecho causante.

Artículo 24. Anticipos reintegrables.

1. Podrá ser beneficiarios de anticipos reintegrables el personal laboral indefinido (fijo) en situación de activo del Ayuntamiento, por una cuantía correspondiente a dos mensualidades íntegras, en un máximo de 6.000 € en los de carácter extraordinario, a devolver en 24 mensualidades, sin recargo. No podrá concederse un nuevo anticipo reintegrable mientras no se tenga liquidado el compromiso de igual índole adquirido con anterioridad.
2. A tal efecto se consignará en los presupuestos ordinarios un crédito en una partida que se denominará "Anticipos reintegrables a los empleados públicos". Dicha partida será la consignada presupuestariamente, ampliable en una suma igual a los reintegros que se recauden por devolución de los anticipos concedidos.
3. La devolución de la cantidad anticipada se efectuará mediante descuento en nómina de la cuota resultante de dividir el importe del anticipo reintegrable por el número de mensualidades en que se determine su reintegro. No obstante, en cualquier momento, los interesados podrán reintegrar la cantidad anticipada que les reste y liquidar lo anticipado en su totalidad.
4. Los anticipos reintegrables de carácter ordinario de hasta 3.000 € se concederán cuando venga justificada su petición por algunas de las siguientes causas:
 - a) Gastos de enfermedad e intervenciones quirúrgicas no consideradas de carácter extraordinario.
 - b) Adquisición vivienda, cuando sea destinada al domicilio habitual del peticionario.
 - c) Instalación de la vivienda durante el ejercicio en el que se solicita, pudiéndose considerar, como tal, los gastos de fianza y otros derivados del contrato de arrendamiento, y los gastos de traslado de domicilio.
 - d) Realización de estudios cualificados para la promoción del personal, su cónyuge o sus hijos.
 - e) Rehabilitación, reformas o reparaciones en la vivienda habitual tendentes a mantener sus condiciones de seguridad, salubridad y habitabilidad.
 - f) Por razón de matrimonio del peticionario o de sus hijos o hijas.
5. Se considerarán anticipos de carácter extraordinario, cuando las solicitudes se basen en gastos derivados de enfermedad grave, accidente o siniestro de especial gravedad, fallecimiento de familiar en primer grado de consanguinidad, y de otros supuestos análogos.



6. Las solicitudes deberán ir acompañadas de los presupuestos, facturas o justificantes de la inversión o gastos y serán valorada por la Comisión Paritaria, que acordará la ampliación de documentación, concesión, seguimiento, justificación del gasto o plazos que considerase necesarios.

Artículo 25. Seguro de vida, responsabilidad civil y asistencia jurídica.

1. Por la Corporación municipal se formalizará un seguro de cobertura de la posible responsabilidad civil a todo el personal de la misma por actos, estudios o informes que realice por razón de su trabajo.
2. El Ayuntamiento garantizará la adscripción del trabajador a otras funciones adecuadas a su nivel profesional o de formación, en caso de retirada temporal o definitiva de su carnet profesional, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran derivarse del expediente sancionador.
3. Sin perjuicio de otras prestaciones análogas previstas en el sistema correspondiente de previsión social, la Corporación concertará un seguro colectivo de vida para todo el personal que cubra los riesgos de invalidez permanente total o permanente absoluta, en una cuantía de 30.050,61 €, por muerte de 15.025,3 €, y por muerte por accidente, 18.030,36 €, además de 18.030,36 €, por Incapacidad Permanente para su trabajo, a percibir por el interesado o, en su caso, sus causahabientes.
4. La Corporación garantizará la asistencia jurídica a los trabajadores que lo soliciten y la precisen por razones de conflictos derivados de la prestación normal del servicio, dando opción al interesado a la elección de jurista. En los casos anteriores, si hubiera procesamiento, la fianza del mismo correrá a cargo del Ayuntamiento.

Artículo 26. Jubilación.

El Ayuntamiento de Olivenza fomentará y concederá, las jubilaciones parciales y por contrato de relevo que soliciten los trabajadores laborales de esta Corporación Local, según lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 27. Vestuario y uniformidad.

1. El Ayuntamiento proporcionará vestuario de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y función que se realice. El modelo concreto, número de prendas y puestos de trabajo a los que se le asignen, se determinará de acuerdo con el Comité de Empresa.
2. El Comité de Seguridad y Salud Laboral, velará para que el vestuario reúna las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate, a cuyo fin emitirá informe previo.
3. Se establece, con carácter general, una periodicidad de entrega para los uniformes de verano de mayo a junio, y para los de invierno, de septiembre a octubre. En todo caso, se atenderá a las necesidades periódicas que por parte del servicio sean demandadas y que tras su evaluación por parte del superior jerárquico sean consideradas necesarias.



Atendiendo en todo caso a la legislación vigente y el presente Convenio en función de las vicisitudes puntuales que por parte del servicio se produzcan para su correcto desarrollo.

4. Relación de vestuario, ver Anexo I.

CAPÍTULO V

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 28. Principios de la prevención.

1. En aplicación de la normativa en vigor, corresponde al Ayuntamiento el deber de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, que se concreta en garantizar la información, consulta y participación, dar formación en materia preventiva a todos los trabajadores en general, y más exhaustivamente a los miembros del Comité de Seguridad y Salud, en particular, la vigilancia de la salud, tanto puntual, como periódica, y la paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente.
2. Para ello se elaborará un Plan Integral de Prevención en el que se prestará especial atención a los trabajadores más sensibles a determinados riesgos y la adaptación de los puestos de trabajo que impliquen mayor riesgo. Este Plan incluirá una Evaluación inicial, conforme a lo que la Ley establece, un Plan de Emergencia y Evacuación para cada Centro de trabajo, las medidas concretas de actuación y unos criterios de seguimiento, contando para todo ello con todos los trabajadores y sus órganos legales de representación.

Artículo 29. Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1. Existirá un único Comité de Seguridad y Salud Laboral, cuya composición y funciones serán las recogidas legalmente.
2. Para la determinación del número de sus componentes se considerará a cada colectivo de funcionarios y personal laboral por separado, aplicando a cada uno la escala del artículo 35 de la Ley 31/1995 PRL y sumando el número de Delegados resultantes.

Artículo 30. Vigilancia de la salud, adaptaciones y movilidad por razones de salud.

1. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horas de trabajo, a todos el personal al servicio del Ayuntamiento, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento.

En aquellos puestos que conlleven la conducción, este reconocimiento será semestral.

2. El personal al servicio del Ayuntamiento que actúe con pantallas de ordenador, deberá pasar una revisión oftalmológica cada seis meses.
3. La mujer trabajadora al quedar embarazada tendrá derecho a una revisión médica que dictamine si el trabajo que realiza puede afectar su estado, en cuyo caso se le asignará otro puesto de trabajo de acuerdo a su estado, y por el tiempo que dure dicha situación.
4. Además del reconocimiento habitual, a los mayores de 50 años se le hará, con carácter voluntario, un examen cardiovascular.



5. Además del reconocimiento habitual, al personal con alto riesgo de contagio de enfermedades infecciosas se le realizará, con carácter voluntario una revisión semestral respecto a dichas enfermedades.
6. El Ayuntamiento se compromete, de común acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud Laboral, a elaborar anualmente en el primer trimestre, un calendario de reconocimiento por servicios, comunicándolo a los mismos, y haciendo efectiva la revisión a lo largo del año.
7. Todo el personal al servicio del Ayuntamiento, será asignado voluntariamente a un puesto de trabajo de servicios auxiliares acorde a sus condiciones físicas, al cumplir los 60 años de edad, o cuando le sea reconocida una disminución de capacidad para el desempeño de tareas en las condiciones ordinarias del desempeño de su puesto. En estos supuestos se conservarán las mismas retribuciones básicas y complementarias.

Artículo 31. Botiquines de primeros auxilios.

En todas las dependencias, talleres o unidades de trabajo, habrá como mínimo un botiquín de primeros auxilios debidamente provisto.

CAPÍTULO VI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 32. Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario a aplicar al personal afectado al presente Convenio, será el mismo que se aplique a los funcionarios y se regirá por lo dispuesto en la LBRL, Texto Refundido, RD 33/1986 y en su caso por la legislación de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

CAPÍTULO VII DERECHOS SINDICALES

Artículo 33. Derechos sindicales.

1. Los trabajadores al servicio del Ayuntamiento afiliados a un Sindicato, podrán constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
2. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que hayan obtenido al menos el 10% de los representantes en las elecciones sindicales tendrán derecho a nombrar Delegados Sindicales, los cuales dispondrán de 30 horas mensuales cada uno para su actividad sindical y estarán sujetos a lo regulado en la LOLS y el ET en cuanto a derechos, deberes y garantías. Asimismo, los afiliados a estas Secciones Sindicales dispondrán de 30 horas anuales para la realización de reuniones propias.
3. El Delegado Sindical y los miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a la misma candidatura podrán acumular el crédito horario que les corresponde. No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Corporación.



4. Los representantes sindicales que participen en la negociación de Acuerdos, como miembros de las mesas negociadoras y mantengan su vinculación como trabajador en activo en el Ayuntamiento, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.
5. Las Secciones Sindicales tendrán la función de recoger y plantear a la Corporación las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal, en general, y de representar y defender los intereses de la Central Sindical y de sus afiliados, en particular. Deberán ser oídas con carácter previo en caso de sanciones que afecten a sus afiliados.
6. Las Secciones Sindicales representativas serán informadas y oídas por la Corporación, con carácter previo, en materia de reestructuración de plantilla, traslado de trabajadores y, en general, sobre todos los proyectos o acciones que puedan afectar a los intereses de los trabajadores.
7. La Corporación habilitará, en la medida de sus posibilidades, a cada Sección Sindical representativa un local adecuado para el ejercicio de sus funciones y pondrá a su disposición material de oficina y acceso a la fotocopiadora. Esta podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tableros de anuncios para uso exclusivo, que a tal efecto, se instalará, por la Corporación en cada centro de trabajo y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos del personal al servicio del Ayuntamiento.
8. Las organizaciones sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales, podrán convocar asambleas de afiliados o trabajadores, ajustándose para su convocatoria y desarrollo a lo establecido en los artículos 77, 78 y 79 del ET.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.

1. Se entenderá por cónyuge, la persona a quien se halle ligada de forma permanente por vínculo legal o por análoga relación de afectividad.
2. Se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el RD 383/1984, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

Disposición adicional segunda.

Se considerará nocturno, a efectos de abono de horas extraordinarias, el horario comprendido entre las 22,00 y las 7,00 horas.

Disposición adicional tercera.

El Ayuntamiento entregará copia del presente Convenio a todo el personal.

Disposición adicional cuarta.

Ambas partes firmantes del Convenio se comprometen a no revisar ni promover, durante la vigencia de éste, otro de ámbito inferior al aquí redactado.

***Disposición adicional quinta.***

Si durante la vigencia de este Convenio, al personal funcionario se le aplicasen mejoras sociales, sindicales, horarias, económicas, etc., superiores a las aquí pactadas, el Ayuntamiento de Olivenza estará obligado a aplicarlas al personal laboral.

Disposición adicional sexta.

La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio, se constituirá en el plazo de 15 días hábiles a contar desde la fecha de su aprobación.

DISPOSICIONES FINALES***Disposición final primera.***

La entrada en vigor del presente Convenio implica la sustitución de las regulaciones vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el mismo, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier norma de rango superior que pudiera tener un efecto más favorable sobre las condiciones de trabajo y derechos de los trabajadores afectados.

Disposición final segunda.

Con la mayor brevedad, deberán ser aprobados los Reglamentos de Régimen Interior de los servicios que estime la Comisión Paritaria. Los Reglamentos de Régimen Interior de los diferentes centros y servicios no podrán contravenir las condiciones de este Convenio, que tendrán carácter de mínimos.

Disposición final tercera.

El presente Convenio previa aprobación por el Pleno del Ayuntamiento, será firmado por las partes negociadoras y será insertado en el Boletín Oficial de la Provincia.

Disposición final cuarta.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2010.

Tras la lectura del presente Convenio, los otorgantes se ratifican y afirman en su contenido, firmándolo en cuadruplicado ejemplar y a un solo efecto de lo que, como Secretario, doy fe.

En Olivenza, a 14 de mayo de 2010.

Por el Ayuntamiento, Fdo.: Manuel Cayado Rodríguez.

Por las Centrales Sindicales FSP-UGT, Fdo.: José Félix Pardo Capilla.

Por los Delegados de Personal Laboral, Fdo.: Manuel Figueredo Rodríguez, Fdo.: Pilar Aranda Hernández, Fdo.: Servando Rodríguez Franco.

El Secretario, doy fe, Fdo.: Juan Carlos González Montes.

**ANEXO I**

SECCIONES SERVICIOS	VESTUARIO	COLOR	Nº	PERIODO AÑOS
GUARDAS PARQUES Y JARDINES	VERANO: Camisas Pantalones Gorra Zapatos	VERDE	2 2 1 1 Par	Anual Anual Anual Anual
	INVIERNO: Camisas Pantalones Zapatos Botas Jersey Cazadora Anorak Traje de Agua		2 2 1 Par 1 Par 2 2 1 1	Anual Anual Anual Anual Bianual Bianual Cuatrienal Cuatrienal
JARDINES	VERANO: Camisas Pantalones Zapatos	VERDE	2 2 2 1 Par	Anual Anual Anual Anual
	INVIERNO: Camisas o Polos manga larga Pantalones Botas Jersey Cazadora Anorak Traje de agua Botas de agua		2 2 1 Par 2 2 1 1 1 Par	Anual Anual Anual Bianual Bianual Cuatrienal Cuatrienal Bianual



SECCIONES SERVICIOS	VESTUARIO	COLOR	Nº	PERIODO AÑOS
ORDENANZAS	VERANO: Camisas manga corta Pantalones INVIERNO: Camisas Pantalones Zapatos Chaqueta Anorak o Tres cuartos (reparto)	BEIG	2 2	Anual Anual
	-----		-----	-----
BASURA CONDUCTORES AUTOBÚS	VERANO: Camisas o Polos manga corta Pantalones Zapatos INVIERNO: Camisas o Polos manga larga Pantalones Cazadora Anorak Zapatos o Botas	AZUL MARINO	2 2 1 Par	Anual Anual Anual
	-----		-----	-----
PINTORES	VERANO: Camisas Pantalones Zapatos INVIERNO: Camisas o Polos manga larga Pantalones Cazadora Anorak Zapatos o Botas	BLANCO	2 2 1 Par	Anual Anual Anual
	-----		-----	-----



SERVICIOS Y SERVICIOS	VESTUARIO	COLOR	Nº	PERIODO AÑOS
INSTALACIONES DEPORTIVAS				
	VERANO: Polo manga corta Pantalon Corto Zapatillas de seguridad		2 2 1	Anual Anual Anual
PERSONAL DE MANTENIMIENTO				
* Cuando éstos trabajadores realicen además trabajos de mantenimiento, se administrará además, la indumentaria correspondiente.	INVIERNO: Polo manga larga Chandal Deportivo Anorak Botas de agua	BEIG	2 2 1 1	Anual Anual Trimestral Trimestral
	-----	-----	-----	-----
MONITOR GIMNASIO	Polo manga larga Polo manga corta Chandal Deportivo Pantalon corto		2 2 2 2	Anual Anual Anual Anual
	-----	-----	-----	-----
PERSONAL RESIDENCIA DE MAYORES				
AUXILIAR DE CLÍNICA	Pijama (chaqueta y pantalón) Rebeca de invierno Zuecos Mascarillas Guantes de nitrilo	Blanco Azul marino	2 1 2	Anual



SERVICIOS Y SERVICIOS	VESTUARIO	COLOR	Nº	PERIODO AÑOS
PERSONAL DE COCINA	Chaqueta cocinero	Negro	2	Anual
	Pantalón cocinero		2	
	Gorro		2	
	Mandil	blanco	2	
	Zuecos		2	
	Guantes de nitrilo			

LIMPIADOR-CAMARERO	Pijama (chaqueta y pantalón)	Blanco	2	Anual
	Rebeca de invierno	Azul marino	1	
	Zuecos		2	
	Mascarillas			
	Guantes de nitrilo			
	Delantal	blanco	2	
	Gorro		2	

PERSONAL LAVANDERIA	Pijama (chaqueta y pantalón)	Azul y Blanco	2	Anual
	Rebeca de invierno	Azul marino	1	
	Zuecos		2	
	Mascarillas			
	Guantes de nitrilo			

PERSONAL SERVICIOS MULTIPLES	Camisa m/c	Azul celeste	1	Anual
	Camisa m/l	Azul celeste	1	
	Pantalón	Gris	2	
	Polar de invierno	Gris	1	
	Zapatos de seguridad	Negro	2	
	Guantes de nitrilo			
	Mascarillas			

ATS -DUE	Pijama (chaqueta y pantalón)	Blanco	2	Anual
	Rebeca de invierno	Azul marino	1	
	Zuecos		2	
	Mascarillas			
	Guantes de nitrilo			

• • •



RESOLUCIÓN de 27 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "IX Convenio Colectivo de los trabajadores de la Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Pantano de Rosarito". Expte.: 10/028/2010. (2010062616)

Visto: el texto del "IX Convenio Colectivo de los trabajadores de la Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Pantano de Rosarito" (código de Convenio n.º 1000632), suscrito el nueve de julio de dos mil diez, de una parte por los representantes de empresa, y de otra por el delegado de personal en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo); en el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE de 6 de junio); en el Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (BOE de 17 de mayo), y en el Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (DOE de 27 de febrero), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA :

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Igualdad y Empleo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 27 de septiembre de 2010.

El Director General de Trabajo,
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR

**IX CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DE LA COMUNIDAD DE REGANTES
DE LA MARGEN IZQUIERDA DEL PANTANO DE ROSARITO**

CAPÍTULO I

Artículo preliminar.

El presente Convenio se suscribe entre la Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Pantano de Rosarito y sus trabajadores.

Por la parte empresarial:

- D. Diego Coello de Portugal y Martínez del Peral.
- D. Melecio Fernández Fernández.
- D. Pedro Manuel Castañar Martín.

Por la parte social:

El Delegado de Personal, D. José M.ª Gómez Real.



Ambas partes se reconocen suficientemente legitimados para negociar el presente Convenio Colectivo.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo general establece y regula las condiciones de trabajo entre la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano de Rosarito y su personal.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación en toda la zona de influencia de la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano de Rosarito.

Artículo 3. Ámbito personal.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal comprendido en el artículo 1.º, salvo las excepciones reguladas en el artículo 1.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito temporal.

- 4.1. Duración. El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma y tendrá una duración de 2 años, salvo en aquellas materias en que se pacte un término contrario, en cuyo caso se estará a la fecha de expiración establecida. Los efectos económicos, se retrotraerán al 1 de enero de 2010 y los demás en las medidas en que sean aplicables.
- 4.2. Para el año 2010 los salarios del personal incluidos en este Convenio serán incrementados en el 1,00%.
- 4.3. Para el año 2010 en el supuesto de que el Incremento de Precios al Consumo (IPC) al 31 de diciembre de 2010 supere el 1,00% se efectuará una revisión salarial por el equivalente a la diferencia entre éste y el IPC real al final del ejercicio, con efectos de 1 de enero de 2010. Dicha revisión afectará a todos los conceptos salariales del personal de la Comunidad.
- 4.4. Para el año 2011 los salarios del personal incluidos en este Convenio serán incrementados en el 1,00%.
- 4.5. Para el año 2011 en el supuesto de que el Incremento de Precios al Consumo (IPC) al 31 de diciembre de 2011 supere el IPC previsto se efectuará una revisión salarial por el equivalente a la diferencia entre éste y el IPC real al final del ejercicio, con efectos de 1 de enero de 2011. Dicha revisión afectará a todos los conceptos salariales del personal de la Comunidad.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las partes asumen el cumplimiento de cada una de las cláusulas de este Convenio, con vinculación a la totalidad del mismo.



En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral declarase la improcedencia de alguna o algunas de las cláusulas pactadas deberá ser revisado en su totalidad, si alguna de las partes así lo solicitara, en el plazo de un mes desde la resolución judicial.

Artículo 6. Denuncia y prórroga del Convenio.

1. La denuncia se efectuará por escrito con dos meses de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio.
2. Denunciado el convenio, éste se mantendrá en vigor en todo su contenido hasta tanto se apruebe uno nuevo.

Artículo 7. Resolución de conflictos.

Se acuerda expresamente que, durante la vigencia del presente Convenio, no se producirán alteraciones en el normal desarrollo de la prestación de trabajo como consecuencia de discrepancias en cuanto a la interpretación o aplicación de su articulado.

Las partes firmantes del IX Convenio Colectivo entre la Comunidad de Regantes y su personal, acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como a su Reglamento de Aplicación, vinculando, en consecuencia, a la Empresa y a la totalidad de los trabajadores de la misma.

Igualmente, conforme al artículo 8 del ASEC y 8 de su Reglamento, las discrepancias sobre la interpretación o aplicación del Artículo del Convenio, se someterán, con carácter previo, a la Comisión Paritaria, para lo que se establece un plazo de veinte días hábiles, en el que la Comisión Paritaria se reunirá, y, en su caso, resolverá las discrepancias que pudieran existir.

CAPÍTULO II
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8. Principios generales.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Comunidad de Regantes de la Margen Izquierda del Pantano de Rosarito, así como su aplicación práctica sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III
CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Sección primera. Clasificación en razón de su pertenencia al servicio de la Empresa.

Artículo 9. Clasificación del personal.

1. En razón a su permanencia al servicio de la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano de Rosarito, los trabajadores se clasificarán en:



- Fijos.
- Fijos discontinuos.
- Eventuales.

Son trabajadores fijos los admitidos en la empresa sin pactar modalidad especial alguna, en cuanto a su duración, o los que legalmente merezcan tal calificación.

Se considerará personal fijo discontinuo a los trabajadores contratados por la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano de Rosarito, que serán llamados por orden de antigüedad, y cesados por el orden inverso, de acuerdo con las necesidades del trabajo y según su orden de censo.

Son trabajadores eventuales los que se contraten por la empresa para realizar determinados trabajos ni fijos ni periódicos, los que no tendrán la vacación de 50 días ni los complementos de trabajo al no estar dedicados a las funciones de distribución de agua y tener la jornada laboral normal, percibiendo la parte proporcional de pagas extraordinarias que les corresponda de forma mensual.

Sección segunda. Clasificación funcional.

Artículo 10. Clasificación funcional.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que efectúen, serán clasificadas en los siguientes grupos:

1. Técnicos no titulados:
 - Encargado General.
2. Personal de oficios varios:
 - Oficial 1.º Acequero.
 - Tractorista-Maquinista.
 - Peón.
3. Administración:
 - Jefe de Administración.
 - Auxiliar Administrativo.

Artículo 11. Definición de categorías y correlación.

Son las establecidas en el Anexo I que forma parte del presente Convenio a todos los efectos.

CAPÍTULO IV

INGRESO, PERIODO DE PRUEBA Y CESE

Artículo 12. Ingreso.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación.



Para ingresar será requisito indispensable estar inscrito como desempleado en el Servicio Extremeño Público de Empleo.

El personal fijo discontinuo será llamado a trabajar con un mínimo de siete días naturales de antelación; aquel que no se presentara al trabajo y no acredite previamente causa justificada para ello, se entenderá rescindido su contrato de trabajo a todos los efectos. En todo caso, son causas justificadas para no incorporarse al trabajo las siguientes: La situación de I.L.T. o invalidez provisional, siempre y cuando el trabajador aporte el oportuno justificante médico oficial de baja, o parte de conformación, la mujer trabajadora mientras dure el periodo de descanso voluntario y obligatorio de maternidad, el cumplimiento del servicio militar obligatorio o prestación social sustitutoria y la excedencia forzosa, manteniéndose en estos casos el puesto de orden en el censo del grupo funcional.

El personal acequero afectado por este Convenio tendrá al menos un reconocimiento médico al inicio de cada campaña y vacunación, cuando proceda, de la hepatitis y el tétano por cuenta de la empresa.

Artículo 13. Periodo de prueba.

El ingreso, por primera vez, de los trabajadores fijos y fijos discontinuos se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo variará según la índole de los puestos a cubrir, sin que pueda exceder nunca del fijado en la siguiente escala:

- Personal técnico no titulado: tres meses.
- Personal de oficios varios: 15 días.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a periodo de prueba si así consta por escrito en su contrato. La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el cómputo de este periodo, que se reanudará a partir de la fecha de incorporación al trabajo.

Artículo 14. Cese.

La Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano de Rosarito comunicará a sus trabajadores fijos discontinuos la finalización de sus trabajos con una antelación mínima de quince días.

La Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano de Rosarito vendrá obligada al finalizar el anterior plazo a liquidar todos los emolumentos que puedan corresponder al trabajador.

CAPÍTULO V

JORNADA DE TRABAJO. CALENDARIO LABORAL. VACACIONES. SISTEMA RETRIBUTIVO

Artículo 15. Jornada de trabajo.

En campaña de riegos, atender a su sector sin someterse a un horario fijo, responsabilizándose de su cometido para que los regantes estén debidamente atendidos y se presenten las menos reclamaciones posibles.



Fuera de la campaña de riegos, si existiesen contratados trabajadores con cargo a fondos de la Comunidad de Regantes será de 7 horas en jornada continuada de mañana.

Si no existiesen trabajadores contratados para labores de limpieza y reparaciones, la jornada de trabajo será de 7 horas, en jornada continuada de mañana.

Siempre que existan obras del AEPSA o de la Confederación Hidrográfica del Tajo se prestará jornada de 8 horas, por lo que se les abonará la correspondiente compensación económica.

La época de trabajo del personal fijo discontinuo Acequero dará comienzo entre el 15 de febrero y el 1º de marzo de cada año, empezándose por las labores de limpieza, desbroce, reparaciones con obras de albañilería en la red de acequias y canal, las que se continuarán hasta que la climatología aconseje dar inicio a la distribución de agua para riego, que suele ser a primeros del mes de mayo, periodo éste que viene siendo habitual que termine por el 15 de octubre. A partir de ese momento y si las circunstancias climatológicas no lo impiden se continuarán los trabajos de conservación, limpieza, desbroce y albañilería de la propia red.

Si circunstancias especiales de fuerza o causa mayor impiden el normal desarrollo de los trabajos de limpieza, desbroce y obras de albañilería en la red de acequias o canal, se procurará por la Comunidad de Regantes que el periodo anual de ocupación sea de ocho meses más las vacaciones correspondientes.

Los trabajadores fijos-discontinuos que cuenten con clasificación funcional de tractorista-maquinista tendrán una jornada laboral de 39 horas semanales prestadas de la siguiente forma:

De lunes a viernes a razón de 7 horas diarias.

Los sábados 4 horas.

Artículo 16. Vacaciones.

El personal fijo Acequero comprendido en este Convenio tendrá derecho al disfrute de 50 días de vacaciones al año.

En cuanto al personal fijo discontinuo sus vacaciones serán en proporción al tiempo trabajado.

La fecha de las vacaciones se pactará de común acuerdo entre los trabajadores y la empresa y la época de disfrute será en otoño e invierno.

Asimismo el personal comprendido en este Convenio dispondrá de 10 días anuales por asuntos propios.

Los trabajadores clasificados como tractorista-maquinista tendrán derecho al disfrute de 30 días de vacaciones al año o la parte proporcional que les corresponda en función del tiempo trabajado.

Los trabajadores que ingresen o cesen durante el transcurso del año y clasificados como tractorista-maquinista y peón disfrutarán la parte proporcional que les corresponda.

Atendiendo a los criterios de conciliación familiar y teniendo en cuenta el estado de desarrollo de la campaña de riegos, la empresa puede poner a disposición de su personal Oficial 1.º



Acequero las fechas comprendidas entre el 15 y 30 de junio y el 1 y 15 de septiembre, para que dos de estos trabajadores por cada anualidad puedan disfrutar de esta convivencia familiar.

Para dar cumplimiento a lo anterior el personal Oficial 1º Acequero interesado deberá solicitarlo por escrito con una antelación mínima de dos meses al inicio de la campaña de verano, debiendo resolverse las peticiones existentes por la Junta de Gobierno de la Comunidad de Regantes con una antelación de 2,50 meses antes del inicio de su disfrute. En el supuesto caso de existir más de dos solicitudes por cada periodo vacacional, éstas serán atendidas de forma rotativa cada año, teniendo preferencia aquellos que acrediten su intencionalidad de pasar sus vacaciones fuera de su población de residencia.

Artículo 17. Sistema retributivo.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán compuestas por el salario base, los premios de antigüedad y los complementos de trabajo que correspondan.

Su cuantificación para la vigencia del presente Convenio Colectivo se consigna en la tabla salarial del Anexo III, que forma parte del mismo a todos los efectos.

Artículo 18. Complementos salariales.

1. Antigüedad.

Las retribuciones por este concepto para todos los trabajadores fijos y fijos discontinuos afectados por el presente Convenio será del 2 por 100 del salario para cada uno de los diez primeros años al servicio de la empresa y del 1 por 100 en los siguientes hasta los 65 años, lo que en ningún caso podrá suponer más del 10 por 100 a los 5 años, del 25 por 100 a los 15 años, del 40 por 100 a los 20 años y del 60% como máximo a los 25 o más años.

2. Plus de actividad.

A todo el personal Encargado General y Oficial 1º Acequero de la Comunidad de Regantes, se les abonará un plus de actividad mensual, durante el año 2010, según se especifica en la siguiente tabla:

CARGO	AÑO	IMPORTE MENSUAL
Oficial 1.º Acequero	2010	169,72 euros

3. Incentivo por trabajos de reparación de acequias y canal.

Todo el personal afectado por este Convenio que intervenga en las obras de reparación tanto de acequias como de canal de las que sea contratista la Comunidad de Regantes y durante el periodo de su ejecución percibirá las siguientes cantidades durante el año 2010:

CARGO	SALARIO DIARIO
Oficial 1.º Acequero	20,37 euros



4. Limpiarejas.

Todo el personal afectado por este Convenio que intervengan en la vigilancia de los limpiarejas instalados en el canal de la margen izquierda de Rosarito percibirán en el ejercicio de 2010 un Plus de Disponibilidad durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre por importe de 232,13 € mensuales.

Para el ejercicio de 2011 este Plus de Disponibilidad se abonará durante los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre.

Artículo 19. Pagas extraordinarias.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán dentro del año natural, tres pagas extraordinarias, de la cuantía del salario base más la parte proporcional de antigüedad, en los meses de: marzo, junio y diciembre.

CAPÍTULO VI

PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDOS

Artículo 20.

Los empleados de la Comunidad, previo aviso y justificación, podrán disfrutar de licencias y ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y periodos de tiempo que a continuación se relacionan:

1. Por enfermedad o accidente, en los casos de enfermedad o accidente para el desarrollo normal de las funciones habituales, podrán solicitarse licencias de hasta seis meses con plenitud de derechos económicos, que se concederán siempre que se justifique mediante informe facultativo y bajo la supervisión de los servicios de asistencia sanitaria de la Corporación.
2. Por matrimonio, 15 días naturales de duración.
3. Por matrimonio de parientes de 1.º y 2.º grado de consanguinidad y afinidad, 2 días naturales incluyendo el día de la celebración, siendo el acto fuera del término municipal, 3 días naturales. El 3.º grado el día de la celebración y dos días si es a más de 300 km de distancia.
4. En el supuesto de parto, el disfrute del permiso por paternidad, se realizará conforme a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad y Reglamento que lo desarrolla (R.D. 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo).
5. Por nacimiento o práctica de interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la Ley, el cónyuge tendrá derecho a 5 días hábiles, ampliables según las circunstancias y 5 días naturales en el caso de adopción. Asimismo el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a



partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponderá en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

7. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
8. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del trabajo.
9. Por la adopción de un menor de cuatro años o disminuido físico, psíquico o sensorial dentro del marco legal, los empleados de la Comunidad tendrán derecho a un permiso de 60 días naturales a partir de la fecha de adopción, siempre que se acredite debidamente



la necesidad de dedicarse personalmente al cuidado directo del menor. Dicho derecho solo podrá disfrutarlo uno de los cónyuges.

10. Por enfermedad grave de parientes y afines en 1.^{er} y 2.^o grado de consanguinidad y afinidad tendrá derecho el empleado hasta un máximo de 10 días cuando existan circunstancias personales. que deberán ser autorizadas igualmente por la Comunidad.
11. Por intervención quirúrgica de parientes en 1.^{er}, 2.^o y 3.^{er} grado de consanguinidad y afinidad, dos días, y dos días más si es fuera del término.
12. Por fallecimiento de parientes y afines de 1.^{er} y 2.^o grado, 4 días naturales, de 3.^{er} grado 1 día natural y si se produce a más de 300 km, dos días más por desplazamiento.
13. Por traslado de domicilio habitual 2 días naturales.
14. Para la realización de exámenes tendrán derecho los empleados a disponer libre el día del examen, y en caso de que su jornada sea nocturna, podrá disponer de la jornada anterior al examen.
15. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
16. Por el tiempo necesario, en los casos de asistencia a consultas médicas, personales o de acompañamiento en 1.^{er} y 2.^o grado o afinidad, siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera de horas de trabajo.
17. Todo trabajador que acuda a consultorio médico dentro de su jornada laboral deberá solicitar la expedición de justificante en el que figure la hora de entrada y salida del mismo, el que hará entrega a su superior, procediéndose por la empresa a descontar de sus haberes el tiempo perdido en caso de no cumplir con este requisito.
18. Por el tiempo necesario para asistir a reconocimientos o recuperaciones relativas a enfermedades o accidentes profesionales.
19. Cuando los hechos motivadores de los permisos señalados se produzcan fuera del municipio se incrementarán en los días que dure el desplazamiento.
20. Las peticiones de estos permisos se concederán siempre que sean cursadas, con una antelación al menos de 5 días, excepto en los casos impredecibles, si existiese respuesta negativa habrá de ser motivada y comunicada a los Órganos de Representación de Personal.
21. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 6 y 7 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 6 y 7 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138.bis de la Ley de Procedimiento Laboral.



22. Los días 24 y 31 de diciembre. Cuando estos días coincidan en sábado y domingo dicho permiso se disfrutarán los días hábiles anteriores o posteriores a los mismos, dicho permiso no será acumulable.
23. Durante las ferias y fiestas de las localidades donde estén ubicados los Centros de trabajo y en los servicios en que exista la posibilidad de ello, se reducirá la jornada de trabajo en dos (2) horas diarias durante una jornada laborable, a determinar en cada momento. Estas horas en ningún caso serán acumulables. En aquellos servicios donde la jornada laboral no les permita disfrutar dicho permiso, el trabajador tendrá derecho a 1 día de licencia, a disfrutar en la fecha que se determine.

Artículo 21. Excedencias.

- 21.1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
- 21.2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
- 21.3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.



Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

21.4. El trabajador excedente conservará solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

21.5. Las peticiones de excedencia serán resueltas en el plazo de un mes.

Artículo 22. Excedencias especiales.

Dará lugar a la situación de excedencias especiales del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

- Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por Incapacidad Laboral Transitoria y durante el periodo que el trabajador perciba la prestación de Invalidez Profesional de la Seguridad Social.
- La incorporación a filas para prestar el servicio militar obligatorio o prestación social sustitutoria, por el tiempo de duración de éste, reservándose el puesto de trabajo mientras el trabajador permanezca cumpliendo los mismos y un mes más, debiendo solicitar el reingreso en ese mes, contándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

Artículo 23. Asistencia a consultorio médico.

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución alguna el permiso necesario por el tiempo preciso, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante, visado por el facultativo que le atendió.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 24. Principios generales.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Comunidad de Regantes de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen los artículos siguientes.

Artículo 25. Graduación de faltas.

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leves, graves y muy graves.

Artículo 26. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves, las siguientes:



- a) La falta de puntualidad, hasta 3 en un mes. En la asistencia al trabajo con retraso superior a 20 minutos e inferior a 30 con respecto del horario de trabajo fijado fuera de la época de riego.
- b) El abandono del servicio sin causa fundada si, como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración de alguna consideración a los regantes de la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano de Rosarito esta falta podrá considerarse grave o muy grave, en función de los daños y el grado de previsión de los mismos.
- c) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de poderlo efectuar.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo y uso.
- e) No atender al público con la corrección y debida diligencia.
- f) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- g) Cualesquiera otras de naturaleza análoga.

Artículo 27. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves, las siguientes:

- a) Más de 3 faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes.
- b) La ausencia sin causa justificada de 2 días durante al periodo de un mes.
- c) Entregarse a juegos y distracciones en las horas de trabajo.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, si ésta implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa.
- f) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- g) La imprudencia en acto de trabajo si esta implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros, o peligros de averías para las instalaciones.
- h) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como de emplear herramientas o útiles de la empresa en su propio uso.
- i) La reincidencia en faltas leves dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
- j) La ocultación maliciosa de datos que puedan afectar a la situación del trabajador en la empresa (Seguridad Social, desempleo, etc.).

Artículo 28. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves, las siguientes:



- a) Más de 10 faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el periodo de 6 meses, o 20 faltas durante un año.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquier otra persona dentro de la zona de influencia de la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano de Rosarito.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, maquinaria, instalaciones, edificios, enseres, etc.
- d) La embriaguez habitual, si repercute negativamente en su trabajo.
- e) Causar accidentes graves por negligencia e imprudencia temeraria o simple, con infracción de reglamentos, previa sanción judicial.
- f) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.
- g) El originar frecuentes riñas y pependencias con los compañeros de trabajo.
- h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de la autoridad o falta grave de respeto y consideración a los compañeros y miembros de la Junta de Gobierno de la Comunidad de Regantes.
- i) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, salvo supuesto de huelga legal.
- j) La obstaculización en el ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- k) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- l) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o de cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 29. Sanciones.

Corresponde a la Junta de Gobierno de la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano de Rosarito la facultad de imponer las sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de falta muy grave exigirá la tramitación de expediente o procedimiento sumario en el que será oído el trabajador afectado.

En cualquier caso por la empresa se dará cuenta al Delegado de Personal al mismo tiempo que al propio afectado de toda sanción que se imponga, siendo preceptivo en el caso de falta grave o muy grave informe emitido por el citado Delegado de Personal.

Artículo 30. Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:



a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- Despido disciplinario.

Artículo 31. Prescripción de las faltas.

Respecto a los trabajadores la prescripción será:

- Por faltas leves, a los 10 días.
- Por faltas graves, a los 20 días.
- Por faltas muy graves, a los 60 días.

Todo ello a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 32. Principios generales.

En cuantas materias afecten a la seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

- a) Se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias nocivas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral fijados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- b) Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones, sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso tendrá carácter de excepcional y provisional.
- c) Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando:
 - Su generación.
 - Su emisión.
 - Su transmisión.



- d) Cualquier enfermedad del trabajador que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social como ocasionada por las condiciones del trabajo, será, a todos los efectos de este Convenio considerada como enfermedad profesional.
- e) Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daños a la salud del trabajador, derivado del trabajo obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

CAPÍTULO IX RÉGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 33. Compensaciones o ayudas económico-sociales.

1. Fallecimiento.

En caso de muerte natural o accidente de un trabajador, la empresa abonará a los familiares descendientes del mismo la indemnización de una mensualidad en caso de muerte natural y de dos en caso de accidente, según nómina.

2. Enfermedad o accidente.

En el caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común la empresa complementará las prestaciones económicas de dichas contingencias hasta el 100 por 100 del salario desde el primer día del hecho causante.

Artículo 34. Seguros.

1. Colectivo de vida.

Por parte de la empresa se suscribirá un seguro colectivo de vida e invalidez (que cubrirá los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente y absoluta) por un importe de 15.025,30 €, en el que quedará incluido todo el personal afectado por este Convenio.

2. Seguro de vida.

Por parte de la empresa se suscribirá un seguro colectivo de vida que cubrirá los riesgos de fallecimiento e invalidez por un importe de 48.000 € en el que quedará incluido todo el personal afectado por este Convenio.

Artículo 35. Prendas de trabajo.

La empresa, con carácter gratuito, proveerá al personal, Encargado General y Acequeros, con carácter anual, las siguientes prendas de trabajo:

- Un traje de agua.
- Un par de botas de agua.
- Una gorra.
- Un par de zapatos.
- Dos camisas.
- Dos pantalones.
- Una chaqueta.



CAPÍTULO X
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 36. Comisión Paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Citada comisión estará integrada por 2 representantes de los trabajadores y otros 2 representantes de la empresa, quienes entre ellos elegirán un secretario.

Esta Comisión Mixta podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Por la empresa.

- D. Diego Coello de Portugal y Martínez del Peral.
- D. Melecio Fernández Fernández.

Por los trabajadores.

- D. José M.^a Gómez Real.
- D. Juan Carlos Sarro Jiménez.

2. Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria, las siguientes:

- a. Interpretación y seguimiento del Convenio.
- b. La resolución de los conflictos colectivos de interpretación de este Convenio definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- c. La resolución de los conflictos que surjan durante la negociación del Convenio Colectivo y otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales 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.
- d. La resolución de los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- e. La resolución de los conflictos 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.
- f. La conciliación en los problemas o cuestiones que por las partes, en supuestos previstos en el Convenio, puedan ser sometidos, a debate por no haber acuerdo de interpretación del mismo.
- g. Dicha Comisión se reunirá de forma extraordinaria a petición de 2 de sus miembros, fijándose la reunión con un máximo de 5 días naturales posteriores a la petición y previa asignación del orden del día.
- h. La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez cada trimestre, siendo convocada por el Presidente de la misma, haciendo constar el orden del día en dicha convocatoria.



- i. El informe de la Comisión Paritaria deberá producirse en el plazo máximo de 15 días a contar desde la celebración de la reunión correspondiente. Enviándose dicho informe a los trabajadores afectados y a las Centrales Sindicales firmantes.
3. La Comisión Paritaria resolverá las cuestiones que se le planteen por el voto favorable de la mayoría de sus miembros, siendo de obligado cumplimiento por todas las partes las resoluciones que se adopten.

En caso de empate será de aplicación el voto de calidad de su Presidente.

Artículo 37. Funciones de la Comisión Mixta.

Serán funciones específicas de la Comisión Mixta, las siguientes:

- a) Interpretación y seguimiento del convenio.
- b) Conciliación en los problemas o cuestiones que deban serlos sometidos por las partes en los supuestos previstos en el convenio.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias dejando a salvo la libertad de las partes para, agotada esta vía proceder en consecuencia.

Artículo 38. Convocatoria y plazo de actuación.

La Comisión Mixta podrá ser convocada por cualquiera de las partes que la integran. Los asuntos sometidos a su conocimiento tendrán el carácter de ordinarios o extraordinarios. En el primer supuesto la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de 15 días, y en el segundo, en el máximo de 8 días.

Artículo 39. Derechos sindicales.

- 1.º. La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.
- 2.º. La empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.
- 3.º. De conformidad con lo dispuesto en la normativa laboral, se celebrarán elecciones sindicales en la fecha que se señale por el Gobierno.

El Delegado de Personal tendrá derecho a:

- a) La libre difusión de propaganda dentro de la zona de influencia de la empresa.
- b) Disponer de los correspondientes y adecuados tablones propios para propaganda, convocatorias, etc.
- c) Utilizar 15 horas mensuales para la realización de actividades propias de su cargo.



- d) Convocar reuniones del conjunto de los trabajadores de la empresa, por un tiempo máximo de 10 horas trimestrales, debiendo realizar ésta dentro de la jornada de trabajo y siempre al inicio o al final de la misma.
- 4.º. Para la celebración de las reuniones antes referidas, bastará el simple preaviso por escrito, con una antelación mínima de 24 horas, señalándose el lugar y hora de celebración, temas a tratar y la firma y datos del Delegado de Personal convocante, quien se responsabilizará de la marcha de las mismas.
- 5.º. El Delegado de Personal recogerá y planteará ante la empresa todas aquellas cuestiones que considere oportunas para la mejora de las condiciones del trabajo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Ambas partes firmantes del presente Convenio se comprometen a no revisar ni promover, durante la vigencia de éste, otro u otros de ámbito inferior al aquí redactado.

Segunda. Cuando en este Convenio se alude al término compañero/a, se refiere a aquellos o a aquellas con que el trabajador/a conviva habitual y familiarmente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

A partir del día 1 de enero de 2010 se aplicarán las tablas de salarios y antigüedad que figuran como Anexo al presente Convenio, así como los porcentajes por años de servicios que se establecen en el artículo 16.1 del mismo.

A N E X O I

1. Técnicos no titulados.

a) Encargado General.

Trabajador con titulación académica media exigida, para realizar funciones de titulados de grado medio, supervisando y distribuyendo tareas, organizando los trabajos propios de sus subordinados, siendo responsable de los turnos de riego y ejerciendo el control del personal a su cargo, al cual se le hará entrega del documento acreditativo de su condición, el que llevará la fotografía de su titular.

2. Personal de oficios varios.

a) Oficial 1.º Acequero.

Trabajador de oficio, que tiene a su cargo la distribución del agua en el sector que le encomiende la empresa en el periodo de riegos, debiendo realizar cuando no ejecute esos trabajos otros de limpieza de cauces, desbroce, obras de albañilería, etc., todo ello tanto en la red de acequias de la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano de Rosarito, como canal y red de acequias de la Confederación Hidrográfica del Tajo, a los cuales se les entregará un carnet o documentación acreditativo de su condición, los cuales llevarán la fotografía de su titular.

b) Tractorista.

Será el trabajador contratado para la realización de tareas con tractor en la época en que este vehículo no pueda ser utilizado por el personal Oficial 1.º Acequero fijo.



c) Maquinista.

Sera el trabajador contratado para la realización de tareas con la máquina retroexcavadora de la Comunidad en la época en que este vehículo no pueda ser utilizado por el personal Oficial 1.º Acequero fijo.

3. Administración.

Queda comprendido en este grupo el personal que realiza funciones de carácter administrativo o contable en la empresa con las categorías de Jefe Administrativo y Auxiliar Administrativo.

4. Personal eventual.

Son aquellos trabajadores que, sin especialidad alguna, prestan sus servicios a la Comunidad de Regantes de la margen izquierda del Pantano de Rosarito con predominio en ellos de la aportación del esfuerzo físico.

ANEXO II

Cuando se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos de los empleados de esta Comunidad, ha de entenderse, referido también a los parientes por afinidad, y siempre según el siguiente cuadro:

	PRIMER GRADO	SEGUNDO GRADO	TERCER GRADO	CUARTO GRADO
TITULAR	Padre-Madre	Abuelo/a	Bisabuelo/a	Primo/a hermano/a
CÓNYUGE	Hijo/a	Hermano/a	Tío/a	
		Nieto/a	Sobrino/a	
			Biznieto/a	

ANEXO III

TABLA SALARIAL PARA 2010

PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE MENSUAL
ENCARGADO GENERAL	1.088,18 €
JEFE ADMINISTRATIVO	1.313,08 €
OFICIAL 1.º ACEQUIERO	914,02 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	778,94 €
TRACTORISTA-MAQUINISTA	677,92 €
PEÓN	666,59 €

APROBACIÓN.

El presente Convenio Colectivo fue aprobado por la Comisión Negociadora en sesión celebrada el día 9 de julio de 2010.

LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

• • •



RESOLUCIÓN de 30 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones de trabajo entre el personal laboral del Ayuntamiento de Torrejoncillo y la corporación municipal". Expte.: 10/030/2010. (2010062618)

Visto: el texto del "Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones de trabajo entre el personal laboral del Ayuntamiento de Torrejoncillo y la corporación municipal" (código de Convenio 1000842), suscrito el día veintiocho de julio de dos mil diez, de una parte, por representantes del Ayuntamiento, y de otra, por los delegados de personal, el cual fue ratificado por el Pleno del Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el veinticuatro de septiembre de dos mil diez, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo); artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE de 6 de junio); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (BOE de 17 de mayo), y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (DOE de 27 de febrero), Esta Dirección General de Trabajo,

A C U E R D A :

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Igualdad y Empleo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 30 de septiembre de 2010.

El Director General de Trabajo,
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR

**II CONVENIO COLECTIVO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES
DE TRABAJO ENTRE EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO
DE TORREJONCILLO Y LA CORPORACIÓN MUNICIPAL**

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre el Excmo. Ayuntamiento de Torrejoncillo y el Personal Laboral a su servicio.

Este Convenio Colectivo se concierta entre los Representantes del Excmo. Ayuntamiento de Torrejoncillo y los Representantes de los Trabajadores con el asesoramiento de UGT.

**Artículo 2. *Ámbito Personal.***

1. Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo son de aplicación:
 - a) A todo el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Torrejoncillo, Sociedades Mercantiles Dependientes, Patronatos y sus Organismos Autónomos.
 - b) A los contratados de más de un año de duración, con fondos propios del Ayuntamiento o por subvención de otras Administraciones Públicas en aquellos apartados que no contravengan el presente Convenio.
2. Los acuerdos, disposiciones, resoluciones y normas del Excmo. Ayuntamiento de Torrejoncillo en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio, serán de aplicación a los/as empleados/as públicos del mismo en lo que les sea más favorable.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

1. Este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2011.
2. Este Convenio surtirá efecto desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2012.
3. En tanto que no estuviera aprobado un nuevo Convenio que lo sustituya, éste se entenderá automáticamente prorrogado, en todo su contenido.

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo actualmente dependientes del Excmo. Ayuntamiento de Torrejoncillo y en los que puedan crearse en el futuro.

No obstante y a petición de los/as trabajadores/as y por unanimidad de las partes firmantes del Excmo. Ayuntamiento se compromete a recoger aspectos singulares o específicos de cualquiera de sus Organismos Autónomos.

Artículo 5. *Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio.*

1. Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento del presente Convenio, integrada por 3 miembros en representación del Excmo. Ayuntamiento de Torrejoncillo y 3 miembros en representación de los/as trabajadores/as, y proporcionalmente a su representación en el Ayuntamiento. Éstos podrán estar asistidos por sus asesores/as.

En los 15 días siguientes a la firma del presente Convenio, se reunirá dicha Comisión para nombrar Presidente/a, Secretario/a y establecer el Reglamento de funcionamiento.

2. Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:
 - a) Interpretación y seguimiento del Convenio.
 - b) Conciliación en los problemas o cuestiones que por las partes, en supuestos previstos en el Convenio, puedan ser sometidos a debate por no acuerdo de interpretación del mismo.



3. Reuniones de la Comisión.

- a) Se reunirá con carácter ordinario una vez cada semestre, siendo convocada por el Presidente/a y Secretario/a de la misma, asignando el orden del día en dicha convocatoria.
- b) Se reunirá de forma extraordinaria a petición de una de las partes firmantes, fijándose la reunión con un máximo de 5 días naturales posteriores a la petición y previa asignación del orden del día por la presidencia.

4. El informe de la Comisión Paritaria deberá producirse en el plazo máximo de quince días a contar desde la celebración de la reunión correspondiente, enviándose dicho informe a los/as trabajadores/as afectados y a los/as Representantes de los/as Trabajadores/as.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones establecidas en el presente Convenio, tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible.
2. En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Convenio devendrá ineficaz en los capítulos y/o artículos y/o apartados, que se vean afectados. Si dicha ineficacia supera en un tercio el articulado del Convenio, o la importancia del precepto anulado así lo requiere, se revisará en su totalidad.

Artículo 7. Denuncia y prórroga del Convenio.

1. La denuncia se efectuará por escrito con dos meses de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio.
2. Denunciado el Convenio, éste se mantendrá en vigor todo su contenido, hasta la entrada en vigor de un Convenio nuevo.

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8. Organización y racionalización.

1. Principio general: la organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración y su personal directivo. Por otra parte la Legislación vigente establece cauces de participación de los representantes legítimos de los/as empleados/as públicos en las condiciones de empleo de los mismos.
2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:
 - a) Mejora de las prestaciones de servicios a la ciudadanía.
 - b) La simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos.
 - c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
 - d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y plaza.



- e) Potenciar y desarrollar en base a la normativa establecida, a través de planes y acuerdos, la promoción de los/as trabajadores/as.
 - f) Facilitar la movilidad del personal entre las distintas Administraciones Públicas, sin que ello suponga quebranto de los principios básicos de régimen jurídico que deben prevalecer en todas ellas.
3. Serán objeto de informe, consulta y negociación con los Sindicatos representados en el Excmo. Ayuntamiento de Torrejoncillo las materias concernientes al Comité de Empresa y Delegados de Personal según la legislación vigente.
 4. Cuando las consecuencias de las decisiones del Ayuntamiento puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los/as empleados/as públicos, procederá la consulta a los Órganos de representación de los/as trabajadores/as según la legislación vigente.

Artículo 9. Conversión de plazas laborales en fijas.

Las políticas de Empleo Público durante el periodo de vigencia inicial de este Convenio, estarán presididas fundamentalmente por los siguientes criterios:

1. Reordenación, transformación y distribución del Empleo en cada Servicio o sección con objeto de avanzar hacia una estructura ocupacional más acorde con las necesidades de cada área, que responda mejor a las expectativas profesionales de los/as empleados/as públicos y que incrementen sus oportunidades de promoción.
2. Consolidación del empleo temporal convirtiéndolo en fijo en la medida que atienda necesidades de carácter permanente y no coyuntural.
3. Durante el periodo de vigencia del presente Convenio, se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema durante el referido periodo.
4. La transformación de plazas de carácter temporal en fijos, se llevará a cabo mediante la creación de plazas en aquellos sectores o áreas funcionales en las que esta medida pueda resultar adecuada.
5. Los contratos para cubrir necesidades estacionales finalizan automáticamente al vencer el plazo temporal.

Artículo 10. Clasificación del personal.

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas a los/as trabajadores/as, de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.
2. El personal laboral al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Torrejoncillo estará integrado por personal contratado en régimen laboral fijo, indefinido, temporal y eventuales.
3. Se establece como sistema de clasificación profesional de los/as empleados/as públicos, únicamente las categorías profesionales contempladas en la Relación de Puestos de Trabajo.



4. Cada categoría se incluirá en uno de los grupos y subgrupo señalados en la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público y normas que lo desarrollen, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, del que dependerán sus retribuciones.
5. Se establecen los siguientes grupos profesionales a los que deberá integrarse todo el personal laboral:

GRUPO	SUBGRUPO	TITULACIÓN
A	A1	Titulados Superiores
	A2	Titulados de Grado Medio
B	B	Técnico Superior
C	C1	Bachiller o Técnico
	C2	Graduado Educación Secundaria
Agrupaciones Profesionales (AP)		

6. Constituyen el Grupo A1 los/as trabajadores/as que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión o se haya exigido para su ingreso el título expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior o equivalente.
7. Constituyen el Grupo A2, los/as trabajadores/as que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión o se les haya exigido para su ingreso el título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario o Formación Laboral equivalente.
8. Constituyen el Grupo B, los/as trabajadores/as que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión o se les haya exigido para su ingreso el título de Técnico Superior.
9. Constituyen el Grupo C1, los/as trabajadores/as que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión o se les haya exigido para su ingreso el título de Bachiller Unificado Polivalente, Bachiller Superior, Curso de Acceso a la Universidad, Formación Profesional de 2.º grado o Formación laboral equivalente.
10. Constituyen el Grupo C2, los/as trabajadores/as que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión o se les haya exigido para su ingreso el título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o Formación Laboral equivalente.
11. Constituyen el Grupo AP, los/as trabajadores/as que hayan sido contratados para realizar los trabajos que corresponden a las categorías incluidas en este grupo y se hallen en posesión o se les haya exigido para su ingreso el Certificado de Escolaridad o Formación equivalente.

**Artículo 11. Relación de puestos de trabajo.**

La relación de puestos de trabajo del Excmo. Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz, son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y los departamentos, así como los requisitos necesarios para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

1. La relación de puestos de trabajo comprenderán, conjunta o separadamente, todos los puestos de trabajo del Excmo. Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos, el número y características de los que estén ocupados o puedan ocuparse por Empleados Públicos, así como los de aquéllos otros que puedan desempeñarse por éstos.
2. La relación de puestos de trabajo indicarán, en todo caso, el contenido básico de cada puesto de trabajo, de los que figurarán los siguientes datos:
 - a) Centro de trabajo al que pertenece.
 - b) Denominación y características esenciales.
 - c) Tipo de puesto.
 - d) Sistema de provisión y requisitos exigidos para su desempeño.
 - e) Retribuciones complementarias asignadas (C. Destino y C. Específico).
 - f) N.º de puesto de trabajo.
3. La creación, modificación, refundición y supresión de puestos de trabajo se realizarán a través de la relación de puestos de trabajo.
4. La provisión de puestos de trabajo a desempeñar por el Empleado Público, requerirá que los correspondientes puestos figuren detallados en las respectivas relaciones.
5. La relación de puestos de trabajo será publicada, entregándose copia a los sindicatos presentes en la Mesa General de Negociación.
6. Corresponde a la Corporación en Pleno aprobar anualmente, a través del Presupuesto, previa negociación en la mesa general de negociación como documento Anexo a él, la plantilla, que deberá contener todos los puestos de trabajo debidamente clasificados, reservados a los/as empleados/as públicos y habrá de responder a los principios de racionalidad, economía y eficacia. A ella se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajusta a los mencionados principios.
7. Las modificaciones a las relaciones de puestos de trabajo deberán ser negociadas en la Mesa General de Negociación. En cualquier caso deberá estar negociada en el último trimestre de cada año.
8. La Corporación, una vez aprobado y publicado el Presupuesto, y dentro del mes siguiente, aprobará la oferta anual de empleo público y en la que se indicará:
 - a) La totalidad de las plazas vacantes debidamente clasificadas.



- b) La relación de vacantes que se cubrirán en el correspondiente ejercicio presupuestario.
- c) Las previsiones temporales sobre la provisión de las restantes.

Publicada la oferta pública, en el BOE, la convocatoria de las pruebas deberá realizarse en todo caso antes del 1 de agosto de cada año.

6. En la oferta de Empleo Público se dará cumplimiento a lo dispuesto en la legislación vigente, en relación con la integración de los/as empleados/as públicos de las personas con discapacidades. La Corporación, junto con los representantes sindicales, determinará los sectores y las áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

Artículo 12. Ingresos. Oferta Pública de Empleo.

1. Una vez aprobados los Presupuestos por la Corporación, el Excmo. Ayuntamiento de Torrejoncillo, con la participación de los Sindicatos representados, aprobará en el plazo de un mes la Oferta Pública de Empleo, reservándose el mayor número de plazas legalmente posible para promoción interna, de acuerdo con los criterios fijados en la normativa básica estatal o autonómica.
2. Toda selección del personal laboral, deberá realizarse conforme a dicha oferta, mediante convocatoria pública, y a través de los sistemas de Oposición o concurso oposición libre, en los que se garanticen los principios de igualdad, méritos y capacidad, así como el de publicidad. Excepcionalmente, se establecerá el sistema de concurso, previo acuerdo con los sindicatos representativos.
3. Deberá especificarse los complementos retributivos y demás circunstancias inherentes a la plaza ofertada.
4. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y a la adecuación a los puestos de trabajos que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.
5. En todos los tribunales, órganos de selección de personal o comisiones de valoración, en la preparación de las bases de la convocatoria, concurso, etc., estarán presentes las Organizaciones Sindicales representadas de este Ayuntamiento. Los Órganos de Representación del Personal propondrán a la Corporación un representante. Dicho miembro formará parte del tribunal en calidad de vocal, con voz y voto.
6. El servicio de personal informará puntualmente a los Órganos de Representación del Personal, de la composición nominal de los tribunales de las pruebas de acceso, las bases de la convocatoria, lugar, fecha y hora de celebración de los ejercicios.
7. En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo de carácter eventual, constituirá mérito para el acceso a la función pública o a la promoción interna.
8. Las vacantes existentes en la plantilla de Empleados Públicos podrán cubrirse, con carácter interino, previa convocatoria pública, garantizándose los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Asimismo, podrá nombrarse personal interino para ocupar aquellas plazas que se hallen incluidas en la Oferta Pública de Empleo.

**Artículo 13. Provisión de puestos de trabajo.**

1. La provisión de puestos de trabajo vacantes se realizará en el último trimestre de cada año, ofertándose por parte del Ayuntamiento los puestos de trabajo objeto de concurso o libre designación, mediante publicación en el BOP con comunicación inmediata a todos los Servicios, así como a todos los representantes de los/as trabajadores/as.
2. El concurso de méritos será el sistema de provisión de todos los puestos de trabajo. Las adscripciones provisionales serán excepcionales y se comunicarán de inmediato a los Órganos de representación de los trabajadores.
3. Sólo podrán proveerse mediante el sistema de libre designación los puestos de trabajo que por la naturaleza de su contenido tengan atribuidos este sistema de provisión en la relación de puestos de trabajo. El personal que sea designado para ocupar puesto de libre designación tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo que vinieran desempeñando con anterioridad a dicho nombramiento.
4. Las convocatorias de los concursos deberán contener las condiciones y requisitos necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo afectados, la denominación, el nivel, las retribuciones complementarias y localización del puesto, los méritos a valorar mediante el baremo conforme al cual deben ser puntuados de acuerdo con la Mesa General de Negociación y la constitución de comisiones de valoración debiéndose fijar a priori la puntuación mínima exigida para que se pueda adjudicar el puesto o puestos objeto de concurso, siendo aprobado por la Corporación Municipal, una vez que el Excmo. Ayuntamiento, en el Pleno, haya perfilado las líneas generales del sistema de provisión de puestos de trabajo. Estas convocatorias deberán hacerse públicas en el tablón de anuncios del Excmo. Ayuntamiento, siguiendo un orden jerárquico en su publicación y desarrollo, comenzando por los puestos de mayor nivel y finalizando con los de menor nivel.
5. Podrán participar en los concursos de méritos cualquier trabajador fijo de esta Corporación, excepto aquéllos que estén suspenso en virtud de acuerdo o sentencias firmes, que no podrán participar en los mismos hasta el cumplimiento de la sanción siempre que hayan prestado durante dos años sus servicios en esta Corporación.
6. Permuta de destino entre personal. Previamente solicitada por el interesado, que podrán autorizarse siempre que los puestos de trabajo en que sirvan sean de la misma categoría profesional, así como de la misma naturaleza funcional, retribución y categoría idéntica.
7. Aquellos puestos de trabajo incluidos en la relación de puestos de trabajo y que vayan a ser objeto de provisión serán cubiertos por el turno de ascenso: Los puestos orgánicos ofertados, es decir aquéllos que impliquen jefatura y excluidos los puestos de libre designación, serán ofrecidos a los concursos de traslados en el que podrán participar los trabajadores que reúnan todos los requisitos exigidos en la relación de puestos de trabajos y con una antigüedad mínima de dos años, pudiendo optar a uno o varios puestos por orden de preferencia.
8. Todo Empleado Público que quiera acceder a un concurso de mérito o a algún puesto de libre designación deberá dirigir una solicitud al Excmo. Ayuntamiento, a través del Registro General del mismo, en el plazo improrrogable de 15 días hábiles, contados a partir del



siguiente al de la publicación de la convocatoria en el BOP. Todo interesado deberá presentar una única instancia por todos los puestos de trabajo solicitados del mismo nivel donde indicará el orden de preferencia de ocupación de los puestos de trabajo del concurso, evitando de este modo duplicidad de instancias y solapamiento de una solicitud con otra.

9. Las comisiones de valoración estarán compuesta por el Presidente/a, Vocales y Secretario/a, con un número impar de miembros, quedando constituidas conforme al artículo 12.5 del presente Convenio y en todo caso con la presencia de los Representantes de los Trabajadores/as de este Ayuntamiento.
10. Los Concursos descritos en los párrafos anteriores, exceptuando los de libre designación, se regirán por las bases negociadas con las Centrales Sindicales y a lo estipulado en el presente artículo.
11. Se fija como plazo máximo para la resolución de todos los concursos, seis meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio y dos meses a partir de la terminación del plazo de presentación de instancias, salvo que en la convocatoria se establezca otro plazo distinto.
12. Resuelta la provisión de puestos de trabajo, bien por concurso o por libre designación, se mandará un extracto de todas las Resoluciones al BOP.
13. Mientras se produce el proceso de provisión de puestos de trabajos descrito, en los apartados anteriores, se podrán realizar por la corporación, previa negociación con las Centrales Sindicales representativas, nombramientos en Comisión de Servicios mediante convocatorias publicadas en el tablón de anuncios, que deberá contener las condiciones y requisitos necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo afectados, la denominación, el nivel, las retribuciones complementarias y localización del puesto, y que durará hasta que el puesto se cubra, y en todo caso con una duración máxima de seis meses. Volviendo a su puesto de origen automáticamente al cumplir dicho plazo. Estos nombramientos se comunicarán a los Representantes de los Trabajadores y Centrales Sindicales representativas en este Ayuntamiento. Previamente se dictará resolución de la Alcaldía comunicando el puesto a cubrir, con los requisitos exigidos que serán publicados en el tablón de anuncios de edictos y comunicación a los Órganos de Representación Sindical, abriéndose un plazo de 15 días para recepción de instancias de los interesados en cubrir dicho Puesto. Las retribuciones complementarias no supondrán en ningún momento consolidación durante el periodo en comisión de servicio.
14. El trabajador en comisión de servicio habrá de pertenecer al mismo grupo de clasificación y ostentar la misma categoría que el puesto que vaya a desempeñar en la situación de comisión de servicio.
15. La comisión de servicio no se tendrá en cuenta como mérito para el acceso al puesto de trabajo.
16. Al mismo tiempo que se acuerde la concesión de la comisión de servicio se iniciará expediente para proceder a la provisión del puesto de trabajo en la forma establecida en el artículo anterior. No obstante, ello no procederá cuando el puesto quede desocupado, cuando su titular se halle en situación con derecho a reserva del puesto de trabajo o de permiso retribuido.



17. El reingreso de personas en situación diferente a la de servicio activo y que no implique reserva del puesto de trabajo se realizará en comisión de servicio, siempre que exista plaza vacante, hasta tanto se efectúe la provisión de puestos de trabajos descrita en los apartados anteriores.
18. En todo lo concerniente a las comisiones de servicio, se cumplirá con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 14. Traslados y promoción.

1. La Administración negociará con los/as representantes de los/as trabajadores/as la preparación y diseño de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT).
2. Las vacantes de la RPT serán cubiertas de acuerdo con los procedimientos de concurso o libre designación de conformidad con lo que determine la relación de puestos de trabajo:
 - a) Todos los puestos de trabajo serán ofrecidos, en principio, mediante concurso de traslado, pudiendo optar a los mismos las personas que pertenezcan a la plantilla de personal fijo de este Excmo. Ayuntamiento y estén desempeñando igual puesto de trabajo que el que se pretende cubrir, al menos durante dos años.

La selección se realizará mediante concurso de méritos debidamente baremado, teniendo en cuenta básicamente la antigüedad.

Una vez transcurrido el periodo de presentación de instancias, las solicitudes presentadas serán vinculantes para el peticionario. Los destinos adjudicados serán irrenunciables, salvo que antes de finalizar el plazo para incorporarse se hubiera obtenido otro destino mediante convocatoria pública.

- b) Una vez resuelto el concurso de traslado, los puestos vacantes se ofertarán mediante concurso de méritos, pudiendo participar trabajadores fijos de este Ayuntamiento, siempre que hayan permanecido en su puesto de procedencia un mínimo de dos años y reúnan los requisitos establecidos en la RPT.

En el baremo se tendrán en cuenta la titulación, antigüedad, formación profesional y la experiencia en la misma área funcional.

Artículo 15. Promoción Profesional.

1. Los puestos de trabajo de los/as empleados/as públicos del Ayuntamiento se clasifican en los niveles indicados en la legislación vigente.
2. Todos los empleados públicos del Ayuntamiento poseerán un grado personal adquirido por el desempeño de uno o más puestos de nivel correspondiente durante dos años continuados o durante tres con interrupción. Si durante el tiempo en el que el empleado público desempeña un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.
3. Cuando un empleado público obtenga destino de nivel superior al del grado en que se encuentre en proceso de consolidación, el tiempo de servicio prestado en el nuevo destino será computable para la referida consolidación, si así lo solicita.



4. Cuando un empleado público obtenga destino de nivel inferior al del grado en que se encuentre en proceso de consolidación, el tiempo de servicio prestado en este último será computable para la consolidación del correspondiente a su nuevo destino, si así lo solicita.
5. La adquisición y cambios de grado se inscribirán en el Registro General de Personal del Excmo. Ayuntamiento.
6. En ningún caso podrán desempeñarse puestos de trabajo no incluidos en niveles del intervalo correspondiente a cada grupo o escala.
7. Los empleados públicos podrán acceder a cualquier puesto de trabajo de nivel superior incluido dentro del intervalo de niveles asignados a su grupo.
8. Igualmente, podrán adjudicarse por los sistemas de provisión señalados, puestos de trabajo a los empleados públicos procedentes de cualquier nivel dentro del grupo al que correspondan, siempre que se reúnan las condiciones que se exijan y no la solicite ningún otro empleado público de los niveles inmediatamente inferiores al puesto que se convoque.
9. Los cursos de formación que se habiliten para ocupar puestos de trabajo superiores en el intervalo de niveles asignados a cada cuerpo o escala serán convocados por la Corporación, con la periodicidad que demanden las necesidades de los servicios.

Artículo 16. Promoción interna.

1. Las plazas vacantes, reservadas a promoción interna, se ofertarán a turno de promoción interna, en los que podrán participar los trabajadores fijos que hayan permanecido en su categoría profesional un mínimo de dos años y estén incluidos en los siguientes supuestos:
 - a) Sean del mismo grupo.
 - b) Sean de distinto grupo.
2. En todo caso será necesario demostrar la adecuación profesional mediante pruebas objetiva y concurso de méritos debidamente baremados.
3. La Administración facilitará cursos para la preparación de las pruebas de acceso, según los criterios que se establezcan.
4. En los procesos de promoción interna se podrá eximir a los aspirantes de la realización de aquellas pruebas de aptitud dirigidas a acreditar conocimientos de carácter general ya demostrados.

Artículo 17. La carrera administrativa.

1. El Ayuntamiento se compromete a la aceptación y aplicación a todo el personal dependiente del Excmo. Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz, de la Resolución de 8 de junio de 1995 en la que se publica el acuerdo entre la Federación Española de Municipios y Provincias-Sindicatos.
2. Criterios de carrera aplicables al Subgrupo AP:



- a) Se promoverán medidas que intensifiquen los procesos de promoción interna de los/as empleados/as Públicos del Grupo AP al Subgrupo C2 en las correspondientes áreas funcionales.
- b) La convocatoria de promoción del Subgrupo AP al C2 se efectuará mediante concurso-oposición, en los términos de la legalidad vigente en cada momento.
- c) En la fase de concurso se valorarán méritos relacionados con los puestos de trabajos desempeñados, con el nivel de formación y con la antigüedad. En la fase de oposición se exigirán fundamentalmente conocimientos especializados del área o áreas a que pertenezcan las plazas.

3. Criterios de carrera aplicable al Subgrupo C2:

- a) Las convocatorias de acceso a los Cuerpos o Escalas del Subgrupo C2 exigirán conocimientos y capacidades adecuados a este nivel profesional y el área de actividad o funcional a que correspondan las plazas convocadas. Se procurará una mayor cualificación y especialización de este grupo.
- b) El acceso al Subgrupo C1 se llevará a cabo prioritariamente, a través de la promoción desde el Subgrupo C2 de la correspondiente área de actividad o funcional. Cuando la legalidad lo permita, los empleados públicos del Subgrupo C2, que carezcan de título de bachiller o equivalente, podrán participar en las convocatorias, siempre que tengan una antigüedad de diez años en el Subgrupo C2, o de cinco años en el mismo más la superación de un curso específico de formación. El acceso de este curso se basará en criterios objetivos.
- c) La convocatoria de promoción del Subgrupo C2 al C1 se efectuará por el sistema de concurso-oposición. En la fase de concurso se valorarán méritos relacionados con la carrera y puestos desempeñados, con el nivel de formación y también con la antigüedad. En la oposición se exigirán fundamentalmente conocimientos especializados del área o áreas a que pertenezcan las plazas.

4. Criterios aplicables al Subgrupo C1:

- a) En una nueva estructura profesional, los/as empleados/as públicos del Subgrupo C1 deberán constituir un sector cualificado del área profesional ejecutiva. La corporación potenciará las acciones de formación para este Subgrupo, limitándose paulatinamente los solapamientos profesionales, en cometidos y desempeño de puestos, con los empleados públicos del Subgrupo C2. En los concursos en los que los empleados públicos del Subgrupo C compitan con otros del Subgrupo C2, se primará la pertenencia al Grupo superior.
- b) En el contexto de un nuevo modelo de función Pública, se considerará la posibilidad de que en la participación de los Empleados Públicos del Subgrupo C1 en las convocatorias de acceso o promoción a cuerpos y escalas del Subgrupo A2, se supla la carencia del nivel de titulación correspondiente por la superación del nivel de cursos específicos impartidos o programados por Institutos o Centros de Formación de la Administración Pública. Esta previsión no será de aplicación para el acceso a cuerpos o escalas en los que se precise un título académico para el ejercicio profesional o que pertenezcan a áreas funcionales en las que esta previsión no resulte adecuada.



5. Criterios de carrera aplicable al Subgrupo A2:

- a) Los empleados/as públicos del Subgrupo A2, en una nueva estructura profesional deberá constituir un sector del área profesional técnica y ejecutiva. Se definirán vías de promoción para acceder al sector dentro de esta área.
- b) En la Corporación, y en consonancia con el punto anterior se desarrollarán las siguientes acciones:
 - 1) Se analizarán los puestos desempeñados por empleados/as públicos de Subgrupo A2 a los que pueden acceder en consonancia con el Subgrupo A, para determinar aquellos que deban adscribirse en exclusiva al Subgrupo A2.
 - 2) Se tratará de analizar los puestos desempeñados por empleados/as públicos del Subgrupo A2 en áreas especializadas para proceder a un tratamiento más idóneo de la carrera de los mismos.
 - 3) Se limitará progresivamente los solapamientos profesionales con el Subgrupo C1, tanto en cometidos como en desempeño de puestos.
- c) En los casos de concurrencias de funcionarios/as del subgrupo A2 con los del Subgrupo C1 para la ocupación de puestos, se primará a los/as empleados/as públicos del grupo superior.
- d) Automáticamente al cumplir los 18 años, los aprendices serán promovidos a la categoría inmediatamente superior, siempre que alguna normativa o disposición legal no disponga lo contrario.

6. Criterios de carrera aplicable al Subgrupo A1:

- a) Aún cuando resulte complejo aplicar modificaciones parciales fuera de un nuevo marco de la Función Pública, las acciones que se desarrollen en el futuro en este ámbito estarán orientadas a reformar las posiciones profesionales definidas por el grado personal y a ordenar las retribuciones de acuerdo con este criterio.
- b) La Administración Local y la representación sindical coinciden en la conveniencia y oportunidad de estructurar un sector de personal directivo y una carrera directiva dentro de la Función Pública. Con esta medida se pretende aumentar el grado de profesionalización del área directiva de la Administración Pública Local y con ello, los niveles de eficacia en su funcionamiento.

Artículo 18. Trabajos de superior o inferior categoría.

1. Los Jefes de los distintos Servicios, propondrán al Alcalde-Presidente habilitar provisionalmente para desempeñar puestos de superior o inferior categoría a personal de los mismos por necesidad del servicio, comunicándolo dentro de los cinco días laborales siguientes, a los Servicios de Personal; y éstos a su vez, por escrito, a los Órganos de Representación del Personal y al trabajador.
2. En todo caso, la adscripción temporal ha de ser justificada por exigencias perentorias e imprevisibles de la actividad empresarial a propuesta del Jefe del Servicio y ratificada por



el/la Alcalde/sa-Presidente/a. En todos los supuestos, el Ayuntamiento estará obligado a informar a los Órganos de Representación del Personal.

3. Las retribuciones durante el desempeño de funciones de superior categoría:

- a) Se incrementarán en la diferencia de las retribuciones del puesto ocupado provisionalmente con respecto a las que tuviese el puesto de procedencia.
- b) En el caso de trabajo de inferior categoría se mantendrán las retribuciones del puesto de procedencia.
- c) Si durante el desempeño de un trabajo de superior categoría, el personal al servicio del Ayuntamiento sufriese un accidente de trabajo, percibirá las retribuciones íntegras que viniese devengando en dicha situación.
- d) En ningún caso el cambio podrá indicar menoscabo de la dignidad humana del/de la trabajador/a, procurando el Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz que el cambio sea voluntario.

Artículo 19. Registro General de Personal.

Todo el personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz se inscribirá en el Registro General del Personal del mismo, y en él se anotarán preceptivamente todos los actos que afecten a su carrera administrativa, conforme a la legislación vigente.

Artículo 20. Funcionarización.

Durante la vigencia del presente Convenio y para aquellos puestos funcionariales desempeñados por trabajadores/as fijos, se realizarán convocatorias independientes de la Oferta de Empleo Público para permitir la funcionarización de Empleados Públicos que se encuentren en los citados puestos de trabajo, de acuerdo con los siguientes méritos:

- a) Las pruebas selectivas consistirán en una prueba de carácter práctico, la superación de un curso de formación, y una fase de concurso de méritos.
- b) Se eximirá de la realización de la citada prueba al personal que tenga acreditada la superación de pruebas selectivas convocadas para el acceso a su condición de contratado laboral fijo.
- c) El personal que no supere dichas pruebas o decidiera permanecer en el régimen laboral, se mantendrá en el mismo puesto de trabajo que venía desempeñando con el carácter de "a extinguir", sin menoscabo de su derecho a la promoción profesional o su traslado a otros puestos.
- d) Se garantizará la participación sindical en las convocatorias y proceso de funcionarización en su totalidad, por medio de los/as Representantes de los/as trabajadores/as.

Artículo 21. Jornada laboral.

1. Se establece, para todos los/as empleados/as públicos, una jornada de trabajo de 35 horas semanales, sin que en ningún caso se puedan realizar más de 8 horas de trabajo efectivo al día, excepto en la jornada nocturna.



2. La jornada de trabajo será realizada preferentemente de forma continuada, a excepción de los centros con sistema de turnos.
3. El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes centros se confeccionará por la Jefatura de cada centro de acuerdo con los/as representantes de los/as trabajadores/as y antes del día 31 de enero de cada año.
4. El/la trabajador/a tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, con reserva del mismo.
5. El/la trabajador/a que curse estudios en centros de enseñanza o cursos de formación, tendrá preferencia en elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en el servicio.
6. Siempre que en un servicio o puesto de trabajo se superen 80 horas de trabajo extraordinario anual, la Corporación estará obligada a la realización de un estudio de organización y a proceder en consecuencia.
7. Los/as trabajadores/as del Excmo. Ayuntamiento podrán acogerse al horario flexible, de acuerdo con la normativa vigente para todos/as los/as empleados/as públicos. El Ayuntamiento establecerá, de acuerdo con los representantes de los/as trabajadores/as, en qué Servicio puede implantarse dicho horario.

Artículo 22. Descanso semanal y descanso diario.

1. Los/as empleados/as públicos del Excmo. Ayuntamiento de Torrejuncillo con turno rotatorio disfrutarán de dos días ininterrumpidos de descanso semanal, preferentemente en sábado y domingo. Deberá descansar al menos un fin de semana de cada dos.
2. En los centros y servicios con horario fijo diurno, que no sea imprescindible trabajar el sábado o el domingo, el descanso se disfrutará en estos días.
3. La jornada laboral, con carácter general, será de 8,00 a 15,00 horas.

Cuando por razones de servicio se precise, se podrá establecer la jornada partida que será de 9,00 a 13,00 y de 15,00 a 18,00 horas, salvo los meses de junio, julio, agosto y septiembre en los que se empleará la jornada continuada.

4. Se establece un margen de diez minutos de cortesía en el horario de entrada, y en el de salida en los Servicios que no tengan establecido el horario flexible.
5. Cualquier modificación en estos horarios y turnos deberá ser negociada por la Comisión Paritaria, así como el resto de los horarios especiales.
6. Los empleados/as públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos/as menores de 12 años, personas con discapacidad, o con movilidad reducida, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar (hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad) con enfermedad grave, tendrá derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de jornada.
7. Los/as empleados/as públicos que tengan hijos/as con alguna discapacidad, o con movilidad reducida, tendrán dos horas de flexibilidad diaria a fin de conciliar los horarios de los



centros de Educación Especial y otros centros donde reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

8. Excepcionalmente, previa autorización de la persona responsable de la unidad, se podrá conceder, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.
9. El/la trabajador/a tendrá derecho a disfrutar un descanso de 30 minutos durante su jornada diaria de trabajo, el cual se computará a todos los efectos como de trabajo efectivo.

CAPÍTULO III

RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Artículo 23. Normas generales y comunes.

1. Los/as empleados/as públicos solo serán remunerados por el Excmo. Ayuntamiento según los conceptos y las cuantías que se determinen en este Convenio.
2. En su virtud, los/as empleados/as públicos no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase. Tampoco podrán percibir remuneraciones distintas a las previstas en este Convenio, ni incluso por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorios o emisiones de dictámenes e informes.
3. La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que debía realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación, la cual regulará mediante las resoluciones oportunas, el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles.
4. A los/as empleados/as públicos que por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen o por estar individualmente autorizados, soliciten una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias.
5. Las retribuciones percibidas por los/as empleados/as públicos gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.
6. La cuantía de todas las retribuciones del personal experimentará al menos los mismos incrementos retributivos que con carácter general y obligatorio se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 24. Conceptos retributivos.

1. Las retribuciones de los/as empleados/as públicos son básicas y complementarias.
2. Son retribuciones básicas:
 - a) Sueldo.
 - b) Trienios.
 - c) Pagas extraordinarias.



3. Son retribuciones complementarias:

- a) Complemento de destino.
- b) Complemento específico.
- c) Gratificaciones.

4. Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del empleado público el primer día hábil del mes a que corresponda, salvo en los siguientes casos en que se liquidarán por días:

- a) En el mes de toma de posesión del primer destino en una escala, clase o categoría, en el de reingreso al servicio activo y en el de incorporación de permisos sin derecho a retribución.
- b) En el mes en que se cese en el servicio activo, salvo que sea por motivos de fallecimiento, jubilación o retiro; y en el de iniciación de permisos sin derecho a retribución.

Artículo 25. Sueldo.

El sueldo de los/as empleados/as del Excmo. Ayuntamiento de Torrejoncillo será el que se determine para cada grupo de clasificación en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los/as empleados/as públicos.

Artículo 26. Trienios.

- 1. Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada 3 años de servicios reconocidos en la Administración Pública.
- 2. Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de laboral o contratado en régimen derecho administrativo, así como de funcionario de carrera, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación.
- 3. Cuando un empleado público cambie de grupo de trabajo percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación.
- 4. El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los/as empleados/as públicos de Administraciones Públicas o, en su caso, normas que lo sustituyan.
- 5. El reconocimiento de los trienios, se realizara previa solicitud del interesado o pudiendo aplicarlo la Administración General del Excmo. Ayuntamiento directamente de oficio por el Ayuntamiento, a través del seguimiento de cada empleado/a.

Artículo 27. Pagas extraordinarias.

- 1. Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe, cada una de ellas, de una mensualidad completa, y se devengarán en los meses de junio y diciembre, y con referencia a la situación y derecho del empleado/a público en dicha fecha, salvo en los siguientes casos:



- a) Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada mes natural completo y día por un sexto y un ciento ochentavo, respectivamente, del importe de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un periodo de seis meses, teniendo en cuenta que si la suma de los días de los meses incompletos fuera treinta o superior, cada fracción de treinta días se considerará como un mes completo.
 - b) Los empleados/as públicos en servicio activo con permiso sin derecho a retribución devengarán la parte proporcional de su paga extraordinaria en la última nómina que tengan que percibir antes del permiso.
 - c) En caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.
2. A los efectos previstos en el apartado anterior, el tiempo de duración de permisos sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

Artículo 28. Complemento de destino.

1. El complemento de destino, que se comenzará a aplicar será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.
2. Los puestos de trabajo se clasificarán en niveles, respetando los intervalos por cada grupo de clasificación que marque la legislación vigente.
3. La cuantía del complemento de destino que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios públicos o, en su caso, norma que los sustituya.

Artículo 29. Complemento específico.

1. La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento específico deberá realizarse preceptivamente con los/as representantes de los/as trabajadores/as, atendiendo a la normativa del ámbito laboral y los conceptos previstos en la legislación vigente.
2. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior que puedan concurrir en el puesto de trabajo.
3. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por el Excmo. Ayuntamiento se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1 de este artículo. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación al aprobar o modificar la relación de puesto de trabajo determinará aquéllos a los que corresponde un complemento específico, señalando su cuantía.



4. El complemento específico en atención a la especial dificultad técnica y su aplicación lo determinará la valoración del puesto de trabajo y retribuirá la especial formación, la especial habilidad manual y aquellas circunstancias que excedan de las propias del puesto base.
5. El complemento específico en atención a la responsabilidad lo retribuirá la responsabilidad sobre personas, imagen, seguridad, bienes y servicios y repercusión de errores.
6. El complemento específico en atención a la peligrosidad o penosidad y su aplicación lo determinará la valoración del puesto de trabajo y lo retribuirá:
 - a) La toxicidad.
 - b) El esfuerzo físico.
 - c) El contagio.
 - d) La turnicidad.
 - e) La nocturnidad.
 - f) El trabajo a la intemperie.
 - g) Domingos y Festivos.
 - h) Jornada partida.
 - Se entiende por nocturnidad el turno de trabajo que coincide en dos o más horas con el horario comprendido entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente a excepción de que el trabajo sea a turno fijo o el trabajador lo solicite.
 - Se entiende por turnicidad los trabajos que se realizan de mañana y/o tarde y/o noche, se trabaje al menos un domingo de cada dos, o el descanso semanal no sea fijo en los días.
 - La toxicidad, esfuerzo físico, contagio y trabajos a la intemperie estarán supeditados a que la dedicación a actividades sea continuada y en un horario superior a media jornada.
7. El complemento específico en atención a la dedicación será homologado a lo establecido para el personal funcionario.
8. Las cuantías de dichos conceptos se incrementarán anualmente de acuerdo con la subida que experimente todos los conceptos retributivos de este Ayuntamiento.

Artículo 30. Gratificaciones, horas extraordinarias y otros.

1. Gratificaciones:

Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral de trabajo.

Se entiende como servicio extraordinario, el conjunto de horas trabajadas fuera de la jornada laboral de trabajo, no pudiendo establecerse una definición con carácter permanente, de un número determinado y fijo de horas de trabajo.



Se valorarán atendiendo al número de horas realizadas, que en ningún caso serán superiores a 80 horas al año, compensándose económicamente según marque el Acuerdo-Convenio vigente.

Solamente podrán realizarse servicios fuera de la jornada habitual cuando hayan sido autorizados previamente y por escrito por el Alcalde o Concejal Delegado de personal, a instancias de la Jefatura del Servicio afectado. En el caso de que sea necesario para prevenir o reparar siniestros, otros daños extraordinarios y urgentes, o por necesidad de apoyo del servicio existente, se justificarán una vez realizadas y en un plazo no superior a 5 días laborables.

Mensualmente los servicios de personal comunicarán por escrito a los órganos de Representación del Personal del Excmo. Ayuntamiento de las gratificaciones que se devenguen, causas que las han motivado, empleados que las han efectuado y servicios a que pertenecen.

2. Horas extraordinarias:

Con carácter general, no se realizarán horas extraordinarias, solo en casos muy excepcionales, de urgente necesidad, podrán realizarse, sin rebasar nunca el máximo de 80 horas anuales.

El importe de las horas extraordinarias será el que correspondería a cada hora ordinaria incrementada en un 75%. Si éstas son realizadas en domingo o festivos en horario diurno, o en día no festivo entre las diez de la noche y las seis de la mañana, la cuantía a percibir será del 100% de la hora normal.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana de domingo o festivo, tendrán una retribución específica incrementada en un 125% de la hora normal.

De mutuo acuerdo por ambas partes, las horas extraordinarias realizadas, podrán compensarse por tiempos equivalentes.

Las horas extraordinarias trabajadas se abonarán a la mayor brevedad y siempre que la disponibilidad de tesorería lo permita.

3. Servicios de guardia:

La asistencia permanente que requieren los servicios del Ayuntamiento hace necesario establecer un servicio de guardia semanal para las necesidades diarias del Ayuntamiento y para los servicios de urgencia, fuera de la jornada laboral, debiendo estar los/as trabajadores/as que hagan este servicio permanentemente localizados.

Este servicio consiste en estar disponible, fuera de su jornada laboral, desde las 15 h hasta las 8 h del día siguiente realizando los siguientes trabajos:

- Abrir y cerrar diariamente el cementerio.
- Realizar diariamente el mantenimiento y control de las depuradoras y,
- El servicio de piscinas.



Estos trabajos podrían ser matizados y/o ampliados en la RPT.

Este servicio se realizará semanalmente de lunes a domingo con una valoración de 255 € por guardia y persona que lo realice.

Artículo 31. Indemnizaciones por razón del servicio.

1. Los empleados públicos tendrán derecho a percibir en su caso las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean necesitados a realizar por razón del servicio previa autorización del Concejal/a Delegado/a responsable del área, y a tal efecto se determinan los conceptos establecidos en el R.D. 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio o norma que lo sustituya.

CAPÍTULO IV PERMISOS Y SITUACIONES

Artículo 32. Vacaciones.

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas será 1 mes natural o de 22 días hábiles anuales, pudiendo disfrutarse de forma ininterrumpida o dividirse a petición del empleado/a público en dos periodos de 15 días naturales, siendo como mínimo uno de ellos en la fecha de elección de los empleados públicos municipales, o en periodos mínimos de 7 días naturales ininterrumpidos o 5 días hábiles consecutivos, si ello no causa detrimento en el servicio, coincidiendo todos ellos con meses (del día primero al último), quincenas, o semanas naturales (de lunes a domingo). A estos efectos, los sábados no serán considerados como días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales, efectivo a partir del año natural siguiente al de cumplimiento de la antigüedad referenciada:
 - a) 15 años de servicio: 23 días hábiles.
 - b) 20 años de servicio: 24 días hábiles.
 - c) 25 años de servicio: 25 días hábiles.
 - d) 30, o más, años de servicio: 26 días hábiles.
2. Las vacaciones se comenzarán preferentemente los días 1 o 16 del mes correspondiente, y se disfrutarán preferentemente de forma continuada entre los meses de julio, agosto y septiembre.
3. El empleado público que no disfrute sus vacaciones, por necesidades del servicio, entre los meses de julio a septiembre, ambos inclusive, tendrá tres días naturales más de permiso por cada 15 días naturales.
4. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al trabajador/a en cuanto a la época del disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. En caso de no existir acuerdo, se procederá por el turno rotatorio establecido, y de persistir el desacuerdo, se realizará un sorteo.



5. Antes de 3 meses del comienzo de las vacaciones se confeccionará el calendario vacacional por la Jefatura de los diferentes Servicios, debiendo ser negociado con los Representantes de los trabajadores. El 20 de mayo de cada año, el Excmo. Ayuntamiento expondrá el calendario definitivo de vacaciones.
6. Los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo, voluntariamente, podrán permutar 15 días de sus vacaciones con un compañero (se entiende que dentro de su misma sección y categoría).
7. El periodo de baja por enfermedad será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponden disfrutar al empleado público dentro del año.
8. Si al comienzo, o durante el periodo de disfrute de sus vacaciones, el empleado público pasara a la situación de baja por enfermedad, o permiso por maternidad que conlleve reposo absoluto en su domicilio o ingreso hospitalario, no se computarán como disfrute de vacaciones los días de reposo o internamiento, debiendo ponerlo en conocimiento del servicio, quien a su vez deberá comunicarlo a los servicios de personal dentro de los 2 días laborales siguientes para poder disfrutar dentro del año el resto de las vacaciones que le queden.
9. El trabajador o trabajadora de nuevo ingreso disfrutará dentro del año de su nombramiento la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta el fin de año o hasta la terminación del plazo para el que fue nombrado. Si éste ha de producirse dentro del año, a razón de 2 días y medio por mes trabajado.
10. El empleado público que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el periodo por el que fue nombrado o sea separado del servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes o, en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año, liquidación que podrá ser tanto positiva como negativa.
11. En caso de que el empleado público cesase por jubilación o fallecimiento y no hubiese disfrutado las vacaciones que le correspondiese tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año. Asimismo, en caso de fallecimiento, se le incluirán, a efectos de liquidación, todos los días acumulados por los que el Excmo. Ayuntamiento fuera deudora para con el trabajador.
12. Durante las fiestas de Carnaval, Romería Chica, Toros y Pura Chica de esta localidad, todos los servicios gozarán de una jornada reducida de 9,00 a 13,00 horas. En los servicios que por sus características especiales no se pueda disfrutar esta jornada en los citados días, se compensarán con un total de horas extra equivalentes a las no disfrutadas, incrementadas en precio conforme al horario en el que se desarrolle la jornada laboral, y la acumulación de 2 días de libre disposición.

Artículo 33. Permisos retribuidos.

Los/as trabajadores/as acogidos al presente Convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:



1. Por matrimonio, quince días.
2. Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica:
 - a) De familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad: Cuatro días.
 - b) De familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad: tres días.
 - c) De familiares de tercer: dos días
 - d) De familiares de cuarto grado: un día.

Estos permisos se incrementaran en dos días si se necesita desplazamiento o es en distinta localidad.

En el caso de que varios miembros de una misma familia trabajen en el mismo Servicio y se resienta el mismo, este derecho sólo lo podrá disfrutar uno de ellos, pudiendo, si es necesario, acumular el de los demás o disponer de él a continuación.

3. Por embarazo y alumbramiento o adopción, debidamente acreditada, el/la trabajador/a tendrá derecho a 16 semanas, ampliables hasta 18 semanas en el caso de parto múltiple:
 - Embarazo y alumbramiento:
 - a) En el supuesto de que los dos miembros de la pareja trabajen, uno de ellos podrá optar porque el otro disfrute de una parte de esta licencia, de conformidad con la normativa vigente.
 - b) Se establece la concesión de 15 días de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo/a, a disfrutar por el padre/madre, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.
 - c) Se incorpora la posibilidad de sustituir, por decisión de la madre, el permiso de lactancia del/de los/las hijos/as menores de 12 meses, por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
 - d) En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as, o en los que por cualquier motivo estos tengan que permanecer en ingreso hospitalario después del parto, el empleado público tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de 2 horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. En dichos supuestos, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre, o en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.
4. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, el tiempo indispensable.
5. Por cambio de domicilio, 2 días, y 3 días si es con cambio de localidad.
6. Por matrimonio de parientes de 1.º y 2.º grado de afinidad o consanguinidad, 2 días naturales más 1 si es fuera de la provincia, siendo uno de ellos el día de la celebración.



7. Para la realización de exámenes, tendrán derecho a disponer libre el día del examen. En caso de que su jornada sea nocturna, podrán disponer libre de la jornada anterior al examen.
8. Por práctica de interrupción voluntaria o forzosa, de embarazo, el cónyuge tendrá derecho a cinco días naturales, ampliables según las circunstancias.
9. La/el trabajadora/or con un hijo menor de 20 meses tendrá derecho a 1'30 horas diarias de ausencia del trabajo, que será aumentada directamente proporcional al número de hijos de esa edad; y que podrá disfrutarse durante la jornada de trabajo. En el caso de que los cónyuges trabajen los dos en el Ayuntamiento, sólo tendrá derecho a este permiso uno de ellos.
10. Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o en un medio, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones.
11. Por el tiempo necesario, en los casos de asistencia a consultas médicas, siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera de horas de trabajo.
12. Por el tiempo necesario para asistir a reconocimientos o recuperaciones relativas a enfermedades o accidentes profesionales.
13. Cuando los hechos motivadores de los permisos señalados se produzcan fuera del Municipio, se incrementarán al menos en dos días más.
14. En todos los casos, deberá justificarse debidamente la veracidad de las circunstancias alegadas para el disfrute de las licencias correspondientes.
15. Los trabajadores y trabajadoras Municipales, tendrá derecho a nueve días anuales por asuntos propios, que deberán autorizarse por el Ilmo. Sr. Alcalde. Los asuntos propios se podrán disfrutar en periodos de 1/2 jornada cada día, al principio o final de la jornada, previa solicitud, y siempre que el servicio lo permita.
16. Serán días festivos a todos los efectos el 24 y 31 de diciembre y cuando estos días coincidan en sábado o domingo, se añadirán a los días de libre disposición y serán canjeables siempre por días laborables.
17. Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida, por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad, dentro de la jornada de trabajo.
18. Derecho de disfrutar de un permiso de hasta 2 meses de duración, percibiendo durante este periodo, exclusivamente, las retribuciones básicas, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del niño/a adoptado/a.
19. Reconocer el derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar de primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de 1 mes. En el supuesto de que



los familiares del sujeto causante de este derecho fueran empleados públicos, podrán disfrutar de este permiso de manera parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.

Artículo 34. Permisos no retribuidos.

1. El/la empleado/a público que lleve como mínimo 1 año de antigüedad al servicio del Excmo. Ayuntamiento tendrá derecho a permiso no retribuido por un máximo de 15 días naturales al año. Excepcionalmente, dicho permiso podrá ser retribuido a solicitud del interesado y previo informe del Jefe del Servicio, cuando existan probadas razones de gravedad en el hecho que motiva la solicitud.
2. El empleado público que lleve un mínimo de 2 años al servicio del Excmo. Ayuntamiento podrá solicitar, en caso de necesidad debidamente justificada, permiso no retribuido por un plazo no inferior a un mes ni superior a doce meses, previo informe del Jefe del Servicio tras ser oídos los representantes de los/as trabajadores/as en el Ayuntamiento. Este permiso podrá solicitarse anualmente, no computándose el tiempo de disfrute del mismo a efectos de trienios y premios extraordinarios, excepto en casos excepcionales que determinará la Comisión Paritaria.
3. Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en $\frac{1}{3}$ o en $\frac{1}{2}$, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones.
4. Las peticiones de estos permisos deberán ser cursadas a través de los servicios de personal con una antelación de 15 días.

Artículo 35. Servicios especiales.

1. Los empleados públicos pasarán a la situación de servicios especiales:
 - a) Cuando sean autorizados para realizar una misión por periodo determinado superior a 6 meses en Organismos Internacionales, Gobiernos, Entidades Públicas extranjeras o en Programas de cooperación internacional.
 - b) Cuando adquiera la condición de laboral al servicio de organizaciones internacionales o de carácter supranacional.
 - c) Cuando sean nombrados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas o altos cargos de los mismos que no deban ser provistos necesariamente por laborales o funcionarios públicos.
 - d) Cuando sean elegidos por las Cortes Generales para formar parte de los Órganos Constitucionales u otros cuya elección corresponda a las Cámaras.
 - e) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo.
 - f) Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales.



- g) Cuando accedan a la condición de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas si perciben retribuciones periódicas. Cuando no las perciban será optativo por parte del trabajador.
 - h) Cuando desempeñen cargos de Diputados Provinciales.
 - i) Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en otras Corporaciones Locales.
 - j) Cuando presten servicio a los Gabinetes de Presidencia del Gobierno, de los Ministros o de los Secretarios de Estado y no opten por permanecer en la situación de servicio activo en su Administración de origen.
 - k) Cuando sean nombrados para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública.
 - l) Para todos aquellos empleados públicos que por cualquier circunstancia se vieran obligados a cumplir condena, los servicios especiales se prolongarán por el tiempo necesario, y tendrá derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador/a al producirse tal situación, se le reconocerán a todos los efectos el tiempo que haya permanecido en tal situación como servicio activo.
 - m) Cuando ostenten la condición de comisionados parlamentarios o adjuntos de éstos de acuerdo con lo previsto en la Ley 36/1985, de 6 de noviembre, de prerrogativas y garantías de las figuras similares al Defensor del Pueblo y régimen de colaboración y coordinación de las mismas.
 - n) Cuando ostenten cargos representativos provinciales o regionales en sindicatos y partidos políticos.
2. A los/as empleados/as públicos que se hallen en situación de servicios especiales se les reservará la plaza y destino que ocupasen.
 3. Los puestos que deben quedar reservados para su provisión en su momento por los empleados públicos en situación de servicios especiales podrán ser desempeñados entre tanto, bien en comisión de servicio o bien por un empleado/a público contratado temporalmente.
 4. A los/as empleados/as públicos en situación de servicios especiales se les computará el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios, derechos pasivos y premios extraordinarios.
 5. Quienes pierdan la condición, en virtud de la cual fueran declarados en la referida condición, deberán solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de 30 días, declarándoseles, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos desde el día que perdieron aquella condición.
 6. No obstante, los Diputados, Senadores, miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y Alcaldes que pierdan dicha condición por la disolución de las correspondientes cámaras o terminación del mandato de las mismas, podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución. Esto se hará extensivo a los representantes sindicales que ostenten cargos representativos.

**Artículo 36. Excedencias.**

1. Excedencia voluntaria por prestación de servicio en el sector Público.
 - a) Procederá declarar de oficio o a instancia de parte en situación de excedencia voluntaria a los Empleados Públicos, cuando se encuentren en servicio activo en cualquiera de las administraciones públicas, salvo que hubiera obtenido la oportuna compatibilidad o pasen a prestar servicio en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en las situaciones de servicio activo o servicios especiales.
 - b) Los Empleados Públicos podrán permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese de ella, deberán solicitar el reingreso al servicio activo, en el plazo máximo de 30 días, declarándose, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.
2. Excedencia voluntaria por interés particular.
 - a) La situación de excedencia voluntaria por interés particular se declarará a petición del Empleados Públicos o de oficio en los supuestos establecidos reglamentariamente.
 - b) Para solicitar la declaración de la situación de excedencia voluntaria por interés particular será preciso haber prestado servicio efectivo en cualquiera de las Administraciones Públicas durante los un año inmediatamente anteriores a la solicitud.
 - c) Cada periodo de excedencia tendrá una duración no inferior a dos años continuados ni superior a un número de años equivalente a los que el Empleado Público acredite haber prestado en cualquiera de la Administraciones Públicas, con un máximo de quince.
 - d) En las resoluciones por las que se declare esta situación se expresará el plazo máximo de duración de la misma. La falta de petición de reingreso al servicio activo dentro de dicho plazo comportará la pérdida de la condición de Empleado/a Público.
 - e) La concesión de esta excedencia quedará, en todo caso, subordinada a las necesidades del servicio. No podrá declararse a solicitud del Empleado/a Público cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario.
 - f) La solicitud de reingreso al servicio activo condicionada a puesto concreto no interrumpirá el cómputo del plazo máximo de duración de la misma.
3. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
 - a) Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince a los/as empleados/as públicos cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como funcionario o como laboral, en cualquier Administración Pública, Organismo Autónomo o Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.
 - b) Antes de finalizar el periodo de quince años de duración de esta situación deberá solicitarse el reingreso al servicio activo, declarándose, de no hacerlo, de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular.



4. Efecto de la excedencia voluntaria.

- a) La situación de excedencia voluntaria regulada en los apartados anteriores no produce en ningún caso, reserva del puesto de trabajo y los/as empleados/as públicos que se encuentren en la misma no devengarán retribuciones. No les será computable el tiempo permanecido en tal situación a efectos de promoción, trienios, derechos pasivos.
- b) El reingreso al servicio activo procedente de esta situación se producirá con ocasión de vacante presupuestaria. En tanto se produzca la vacante de su puesto, el empleado público con excedencia voluntaria podrá optar por ocupar un puesto de inferior categoría.

5. Excedencia para el cuidado de familiar/es y de hijos/as.

- a) Los empleados/as públicos tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de familiar a su cargo, hasta el 2.º grado, y que por razones de edad, accidente, enfermedad, o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, y para atender el cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste.
- b) Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin a la que se viniera disfrutando.
- c) Cuando el padre y la madre trabajen en el Excmo. Ayuntamiento sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.
- d) El periodo de permanencia en dicha situación será computable a efecto de trienios, consolidación del grado personal y derechos pasivos.
- e) Durante el primer año tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.
- f) Si antes de la finalización del periodo de excedencia por cuidado de hijo no solicita el reingreso activo, el Empleado Municipal será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.
- g) A efecto de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores producirá los mismos efectos que la adopción durante el tiempo de duración del mismo.

6. Excedencias para el cuidado de ascendientes.

Los Empleados/as públicos del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz, tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender a un ascendiente de 1º ó 2º grado de consanguinidad o afinidad, mayor de 65 años que, por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, determinadas previo informe médico, requiera una atención continuada e intensiva.

Tendrán derecho a la reserva de puesto de trabajo y al cómputo de tiempo para efectos de trienios, consolidación del grado personal y derechos pasivos.

La permanencia en esta situación será incompatible con la realización de actividades remuneradas.



7. Los derechos reconocidos en este Capítulo IV serán extensible a las parejas de hecho inscritas en el Registro Oficial correspondiente, salvo en lo que se refiere al punto 1 del artículo 33 de este Convenio Colectivo.

CAPÍTULO V DERECHOS SOCIALES

Artículo 37. Garantías.

1. Los empleados/as públicos en activo de este Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos tendrán los derechos sociales que se determinan en este capítulo.
2. Por el Excmo. Ayuntamiento se designará a su cargo la defensa del empleado/a público que como consecuencia del ejercicio de sus funciones sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe, asimismo, salvo renuncia expresa del propio empleado público al ser el Excmo. Ayuntamiento el demandante.
3. El tiempo que el empleado/a público emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que ocupara alguna de las excepciones contenidas en el mismo apartado.
4. El Excmo. Ayuntamiento garantiza la adscripción del empleado/a público que preste sus servicios como conductor a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos en caso de retirada temporal o definitiva del carnet de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones y no se aprecie culpa, dolo, negligencia o mala fe del empleado público, manteniendo las retribuciones anteriores. En caso de retirada del carnet de conducir, se indemnizará con 100 € mensuales durante el tiempo que dure dicha retirada, ya se haya producido conduciendo un vehículo de la Corporación o propio al servicio de la misma.

Artículo 38. Compensaciones o ayudas económico-sociales.

A todos los/as empleados/as públicos de plantilla encuadrados en este Convenio se les concederán las siguientes ayudas económicas:

1. Ayudas por discapacidad:

La Corporación podrá establecer ayudas económicas para los Empleados Públicos que tengan a su cargo a hijos discapacitados físicos o psíquicos en los mismos grados que los reconocidos por el INSERSO y siempre que lo soliciten y no tengan contraprestación de otra Administración.

2. Por enfermedad o accidente:

a) En caso de accidentes de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común, el Excmo. Ayuntamiento complementará prestaciones por dichas contingencias hasta el 100% de las retribuciones desde el primer día del hecho causante.

b) El Excmo. Ayuntamiento en virtud de este Convenio queda obligado a mantener un seguro de vida concertado con una entidad aseguradora a favor de sus empleados/as público.



Dicha póliza será pagada íntegramente por la corporación y garantizará la cobertura de los riesgos de muerte, invalidez permanente y absoluta en una cantidad de 6.000 € y de 18.000 € cuando las mismas causas sean por accidente para cada trabajador.

3. Además del reconocimiento médico de ingreso, los/as empleados/as públicos deberán someterse a reconocimiento médico anual, cuyo resultado se pondrá en conocimiento del propio trabajador y del Ayuntamiento. A este último, únicamente en lo relativo a la aptitud o no del Empleado Público para desempeñar el puesto de trabajo o por el riesgo de contagio a juicio de la autoridad médica.

4. Prótesis:

A todos los trabajadores y trabajadoras fijos, indefinidos y con contratos superiores a un año se le concederán las siguientes ayudas:

a) Gafas: previo informe del facultativo y factura original se establece una ayuda que cubrirá el gasto íntegro para cristales y lentillas, y de 100 € para armadura.

Si durante la actividad laboral sobreviene accidentalmente la rotura de armadura y cristales, o lentillas, procederá la ayuda del 100% de la reposición del material dañado.

b) Dentadura: se establece una ayuda del 75% de hasta un máximo de 1.000 € del gasto producido en arreglos, empastes, limpieza de boca, etc.

c) Otras prótesis: para medias ortopédicas, tobilleras, musleras, sillas de ruedas, etc., previo informe del facultativo, se establecen las mismas bonificaciones que en el apartado anterior.

Solo se podrá hacer uso de este derecho una vez al año.

5. Por desplazamientos para operaciones o revisiones fuera de la localidad, se establecen las siguientes ayudas para el enfermo y el acompañante que sea necesario (siempre previo aviso por escrito a la Alcaldía y se acompañe a la solicitud el certificado de estancia y los justificantes de los gastos. Billete de tren o autobús, el 100% y cuando utilice coche particular se pagará el kilometraje realizado.

a) Comida: 20 €/persona/día.

b) Cena: 10 €/persona/día.

c) Cama: 30 €/persona/día.

d) Total dieta completa: 60 €/persona/día.

Previa presentación de factura.

Los representantes de los/as trabajadores/as del Ayuntamiento recibirán toda la información y/o denegación de las citadas ayudas a través de los documentos correspondientes y dentro de los 10 días siguientes a la fecha de resolución.

En el caso de que no existieran recursos suficientes para cubrir las ayudas concedidas en una anualidad, éstas se abonarán en el ejercicio siguiente con cargo al presupuesto y siempre dentro del primer trimestre, con referencia a este punto 5.

Debe entenderse que estas prestaciones sólo cubrirán al trabajador/a, compañero/a e hijo/a.

**Artículo 39. Indemnización por jubilación.**

1. A todos los/as empleados/as públicos fijos y en activo que soliciten la jubilación anticipada voluntaria entre los 60 y 64 años de edad, les será concedida por el Excmo. Ayuntamiento, y tendrán derecho a la indemnización que a continuación se expone:

- A los 60 años: 18.000 €.
- A los 61 años: 15.000 €.
- A los 62 años: 12.000 €.
- A los 63 años: 9.000 €.
- A los 64 años: 6.000 €.

Este artículo será modificable de acuerdo con las normas vigentes.

2. Tendrán derecho a esta indemnización todos los empleados públicos de este Ayuntamiento que estén en activo y con al menos 12 años de antigüedad en esta Corporación en la fecha prevista para su jubilación voluntaria.

Artículo 40. Anticipos.

1. Todos los empleados públicos podrán solicitar y obtener del Excmo. Ayuntamiento un anticipo sin intereses, en caso de necesidad imperiosa y previa justificación fehaciente, que valorará la Comisión Paritaria, de hasta 3.000 €.
2. La contestación al interesado se hará en los 30 días siguientes a la entrada en registro de dicha solicitud.
3. La amortización se efectuará en un periodo máximo de 36 mensualidades.
4. Ningún trabajador que haya obtenido un anticipo podrá solicitar otro salvo que:
 - a) Hayan transcurridos 36 meses.
 - b) No haya agotado la prestación.
 - c) Haya amortizado el anterior.

Artículo 41. Servicios auxiliares.

1. Todos los empleados públicos pasarán a servicios auxiliares, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, al cumplir una de las siguientes condiciones:
 - a) Por enfermedad o incapacidad temporal o definitiva para el servicio activo, siempre que haya sido declarado no apto por el tribunal médico.
 - b) Por edad, voluntariamente, a los 55 años.
2. Todos los empleados públicos que bajo estas condiciones pasen a servicios auxiliares conservarán las mismas retribuciones básicas y complemento de destino. Las demás complementarias serán las que correspondan al nuevo puesto que ocupe.



3. La trabajadora embarazada tendrá derecho a que si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado, bien por peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo, se le encomienden funciones acordes con su estado.
4. La Alcaldía, cada vez que se produzca un cambio de estas características, informará en la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO VI FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 42. Formación profesional.

1. Considerando que la formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios, en función de las prioridades que señale el Ayuntamiento, las partes reconocen la necesidad de realizar un mayor esfuerzo en formación, y se comprometen a colaborar mancomunadamente en esa tarea, haciendo extensivo a esta Administración el Acuerdo sobre formación.
2. Se concederán las siguientes licencias retribuidas de estudio:
 - a) Durante el tiempo que duren los Congresos o reuniones de carácter profesional, social o Sindical a los que asistan los Empleados Municipales o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación. Si la asistencia a tales actos, fuese promovida o auspiciada por la Corporación u otros organismos, tendrán derecho los Empleados Públicos Municipales a percibir la indemnización correspondiente, en concepto de dietas, desplazamientos, etc.
 - b) De formación profesional a todos los niveles. Concesión de 80 horas/año como máximo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera del Ayuntamiento y el contenido del mismo esté relacionado directamente con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración. Este permiso no implicará reducción en sus retribuciones y tendrá derecho a las dietas correspondientes, se concederán siempre que se soliciten con una antelación mínima de 3 días, considerándose el silencio como positivo para el trabajador o trabajadora, en caso de respuesta negativa, ésta habrá de ser motivada y comunicada a los representantes de los/as trabajadores/as.
 - c) Para los cursos de formación que supongan un desplazamiento y estancia en el lugar de celebración, se realizará una valoración del cómputo total de horas necesarias para la asistencia y dedicación al curso, contadas en días desde el horario de salida de Torrejón, hasta la hora de regreso. El total resultante, será dividido entre las 7 horas de trabajo efectivo diario. De los días obtenidos, se restarán los días dedicados al curso. La diferencia que salga, serán los días que el empleado público acumulará para libre disfrute, ya que el curso repercute en beneficio de la profesionalización de los empleados, y en definitiva, de la Administración.
 - d) Los trabajadores (empleados públicos) comprendidos en el ámbito del presente Convenio realizarán obligatoriamente los cursos de capacitación profesional o de reciclaje anual, con un mínimo de 12 horas. El tiempo de asistencia a estos cursos se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos.



- e) De educación general, social o cívica. Se concederán permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional.
 - f) Los/as trabajadores/as que cursen estudios en centros de enseñanza o cursos de formación reglada, tendrán prioridad de elección de horario y turno de trabajo, cuando sea para compaginar con los estudios, siempre que se progrese adecuadamente.
 - g) Para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional de una duración máxima de tres meses, siempre que la gestión del servicio y organización del trabajo lo permitan.
3. Se concederán las siguientes licencias sindicales:
- a) De formación sindical. Los representantes sindicales tendrán derecho, a asistir y participar en los cursos relacionados con la organización del trabajo, salud laboral y cuantos temas tengan relación con su actividad sindical, no computándose el tiempo dedicado a esta formación como horas sindicales.
 - b) Lo preceptuado en el párrafo anterior también será aplicable a cualquier empleado/a público afiliado/a o inscrito a cualquier sindicato, siempre que para ello se solicite dicho derecho por el sindicato al que pertenezca.
4. Durante el periodo de vigencia de este Convenio, las partes se comprometen a establecer un Plan de Formación Permanente con fondos específicos para acciones conjuntas entre Sindicatos y Administración que afectará a todas las categorías y grupos profesionales existentes en esta Corporación.
5. Se hará un plan de reciclaje para los trabajadores más necesitados por sus escasas cualificaciones y a los afectados por cambios en la organización del trabajo o a las nuevas tecnologías. A tal fin se podrán suscribir convenios con otras instituciones o entidades públicas o privadas cuando sea preciso.
6. Se realizarán estudios sectoriales sobre las necesidades de cualificación de los profesionales vinculados a esta Corporación y la evolución de estas profesiones o categorías por la introducción de nuevas tecnologías, que sirvan para establecer convenios futuros.
7. Se asegurará la participación sindical de las organizaciones sindicales representativas, en el diseño, objetivos, selección de participantes y monitores, seguimiento y evolución del plan formativo.
8. Se vinculará la formación con la promoción profesional, mediante cursos de formación que habiliten para ocupar puestos de trabajo superiores en el intervalo de niveles asignados a cada cuerpo o escala, serán convocados por la Corporación, con la periodicidad que demanden los servicios y fije la Comisión de Formación oportuna. Las convocatorias deberán publicarse en el BOP. En estos cursos de formación deberán impartirse los conocimientos generales y específicos adecuados a la naturaleza de estos puestos.
9. La participación en los cursos de formación se hará previa solicitud por el empleado/a público y se seleccionará a los participantes en los mismos mediante concursos de méritos que se determinarán en cada convocatoria y que serán valorados por una comisión creada



a tal efecto y que contará entre sus miembros con un representante de cada una de las organizaciones sindicales más representativas. Los participantes en los cursos mantendrán su situación de servicio activo y tendrán derecho a las indemnizaciones que les correspondan de acuerdo con la normativa aplicable de carácter general.

10. Se constituirá una Comisión Paritaria de Formación, cuyas competencias serán:

- a) Proponer acciones formativas.
- b) Elaborar los objetivos del plan de formación.
- c) Aprobar el Plan de Formación y su seguimiento.
- d) Realizar la selección de los participantes a los cursos.
- e) Distribuir los recursos y control de los mismos.
- f) Marcar las prioridades de formación para las diversas categorías o colectivos más necesitados, tanto de especialización como de reciclaje o reconversión.
- g) Promover ayudas o facilidades externas o complementarias de los trabajadores menos cualificados.
- h) Cogestionar las acciones de formación que se realicen con fondos públicos de otras instituciones.

CAPÍTULO VII SALUD LABORAL

Artículo 43. Comité de Salud Laboral.

Conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre. Ley 31/1995, y Reglamentos de desarrollo.

Artículo 44. Funciones del Comité de Salud Laboral.

Conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre. Ley 31/1995, y Reglamentos de desarrollo.

Artículo 45. Uniformes de trabajo.

El Excmo. Ayuntamiento proveerá gratuitamente a todo el personal el uniforme y los utensilios necesarios, que por sus funciones así lo necesiten. Cuando este material se deteriore y con la presentación del mismo, se le dará uno nuevo.

Artículo 46. Botiquín de primeros auxilios.

En todos los Centros de Trabajo y coches del Ayuntamiento habrá como mínimo un botiquín debidamente provisto, velando por ello el Comité de Salud Laboral.



CAPÍTULO VIII
DERECHOS SINDICALES

Artículo 47. Comité de Empresa o Delegados de Personal.

1. Son los órganos representativos y colegiados de todos los trabajadores, sin perjuicio de la representación que corresponda a las Secciones Sindicales respecto de sus afiliados.
2. Serán objeto de negociación por los Órganos de Representación del Personal, las materias establecidas en la normativa vigente.
3. Los Órganos de representación del personal recibirán información que le será facilitada trimestralmente sobre la política de personal del Excmo. Ayuntamiento.
4. El Comité de Empresa y los Delegados de Personal recibirán de la Corporación el Presupuesto y la memoria anual.
5. El Comité de Empresa y los Delegados de Personal emitirán informe a solicitud del Excmo. Ayuntamiento sobre las siguientes materias:
 - a) Traslado total o parcial de las instalaciones.
 - b) Planes de formación profesional.
 - c) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
6. El Comité de Empresa y los Delegados de Personal serán informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
7. El Comité de Empresa y los Delegados de Personal tendrán conocimiento y serán oídos en las siguientes cuestiones y materias:
 - a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
 - b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
8. El Comité de Empresa y los Delegados de Personal conocerán, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en actos de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.
9. El Comité de Empresa y los Delegados de Personal vigilarán el cumplimiento de las normas vigentes en condiciones de trabajo, Seguridad Social y empleo y ejercerá, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
10. El Comité de Empresa y los Delegados de Personal vigilarán y controlarán las condiciones de Salud Laboral en el desarrollo del trabajo.
11. La Junta de Personal y los Delegados de Personal participarán en la gestión de obras sociales para el personal establecidas en el Ayuntamiento.
12. El Comité de Empresa y los Delegados de Personal colaborarán con el Excmo. Ayuntamiento para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.



13. El Comité de Empresa y los Delegados de Personal informarán a sus representantes en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.
14. Se reconoce a los Delegados de Personal colegiadamente por decisión mayoritaria de sus miembros, legitimación para iniciar como interesados los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.
15. El Comité de Empresa y los Delegados de Personal en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que el Excmo. Ayuntamiento señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado, entregado por el Excmo. Ayuntamiento podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito del mismo o para fines distintos a los que motivaron su entrega.
16. Los informes que deban emitir el Comité de Empresa y los Delegados de Personal a tenor de las competencias reconocidas, deben evacuarse en el plazo de 10 días.
17. El Excmo. Ayuntamiento habilitará a los Órganos de Representación del Personal independientemente un local adecuado para el ejercicio de sus funciones. Asimismo autorizará a sus miembros el uso de las fotocopiadoras del Excmo. Ayuntamiento y de todos los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, con el visto bueno previo del Alcalde.

Artículo 48. Garantías.

Los Delegados de Personal como representantes legales de los/as empleados/as públicos, dispondrán en el ejercicio de sus funciones representativas, de las siguientes garantías y derechos:

- a) El acceso y libre circulación por las dependencias del Ayuntamiento sin entorpecer el normal funcionamiento de las mismas.
- b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones referidas a cuestiones profesionales o sindicales.
- c) Ser oído los/las Delegados/as de Personal en todos los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante los tres años inmediatamente posteriores sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.
- d) Tener el crédito horario establecido en la legislación vigente dentro de la jornada de trabajo retribuida como de trabajo efectivo con las siguientes especificaciones:
 - 1) Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en periodos de negociación, siempre que sea en reuniones conjuntas.
 - 2) Para el ejercicio de este derecho bastará la presentación en los servicios de personal de la comunicación con una antelación a su uso de dos días laborables, salvo imposibilidad manifiesta.
 - 3) Los Delegados de Personal de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación a los servicios de personal, a la acumulación de las horas sindicales.



- e) No ser trasladados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los tres años siguientes de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.

Artículo 49. Secciones Sindicales.

1. Las Secciones Sindicales se regularan por la legislación vigente.
2. Las secciones sindicales legalmente constituidas en el seno de este Excmo. Ayuntamiento, dispondrán de 40 horas anuales para celebrar reuniones de sus afiliados en el Centro de Trabajo, que podrán ser al comienzo de la jornada de trabajo o antes de su finalización, avisando con dos días laborables de antelación a los Servicios de personal y sujetándose al procedimiento establecido en la Legislación vigente.
3. Las secciones sindicales tendrán las siguientes funciones y derechos:
 - a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal y plantearlas ante los Delegados de Personal y la Corporación.
 - b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical que representan y de los afiliados de la misma, así como servir de instrumento de comunicación entre aquella y la Corporación.
 - c) Ser informado y oídos por la Corporación, con carácter previo, acerca de las sanciones que afecten a sus afiliados, en reestructuración de plantillas e implantación de sistema de organización del trabajo.
 - d) Tener acceso a la información y documentación que la Corporación ponga a disposición de los Sindicatos representativos en el Excmo. Ayuntamiento.
 - e) El Excmo. Ayuntamiento de Torrejón, habilitará a cada sección sindical de las mencionadas en el apartado 2 de este artículo un local adecuado para el ejercicio de sus funciones siempre que el Ayuntamiento tenga disponibilidad de locales y siempre en horario de oficinas.
 - f) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tableros de anuncios para su uso exclusivo que, a tal efecto se instalarán por la Corporación en cada centro de trabajo y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de los trabajadores. Al Empleado Público que acceda a liberado, le serán respetados todos sus derechos y condiciones sociales, laborales, profesionales y las retribuciones del puesto que ocupa en la RPT.
 - g) A propuesta de las secciones sindicales, con antelación de 5 días como mínimo y para asistencia a cursos de formación sindical, el Excmo. Ayuntamiento podrá conceder a los afiliados a aquellos permisos retribuidos por un máximo de 7 días al año.

Artículo 50. Bolsa de horas.

- 1.1. Los Sindicatos con representación, podrán crear una bolsa de horas sindicales que estarán formadas por la acumulación de los créditos horarios cedidos por los Delegados



Sindicales y Representantes del personal, así como por las que se disponen en el párrafo siguiente, y subdivididas, a los efectos de cómputo, de la siguiente forma:

- a) Parte fija, que incluye las horas de los Delegados Sindicales.
 - b) Parte variable: se conformará con el crédito de horas acumulables y cedidas por los Representantes del Personal en sus respectivos Sindicatos, de acuerdo con los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales.
2. La distribución de la bolsa de horas corresponderá a cada Central Sindical pudiendo distribuirla entre los trabajadores que considere oportuno para el mejor cumplimiento de sus fines, a excepción de aquéllos que ocupen puestos de libre designación. La cesión del crédito horario de cada representante sindical para formar dicha bolsa se realizará por escrito, manifestando su consentimiento así como el número de horas cedidas.

Artículo 51. Asambleas Generales.

1. Están legitimados para convocar asambleas de carácter general para todos los empleados públicos:
 - a) Las organizaciones sindicales representativas del Ayuntamiento, directamente o a través de sus representantes.
 - b) El Comité de Empresa y los Delegados de Personal.
 - c) Cualesquiera del Excmo. Ayuntamiento siempre que su número no sea inferior al 40%.
2. Serán requisitos para convocar una Asamblea General los siguientes:
 - a) Comunicar por escrito su celebración con una antelación de 2 días laborables.
 - b) Señalar día, hora y lugar de celebración.
 - c) Indicar el orden del día.
 - d) Acreditar la legitimación de los firmantes de la convocatoria, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.
3. Si antes de las 24 horas anteriores a la fecha de celebración de la Asamblea General, el órgano competente de la Corporación no efectuase objeciones a la misma mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin requisito posterior.
4. Los convocantes de la asamblea serán responsables del normal desarrollo de la misma.
5. Solo se concederán autorizaciones de Asambleas Generales en horas de trabajo hasta un máximo de 15 horas anuales en cada centro de trabajo, asegurando los servicios mínimos de cada Departamento o Servicio.

CAPÍTULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 52. Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario que se aplicará a los/as trabajadores/as del Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz será el establecido en la legislación vigente.

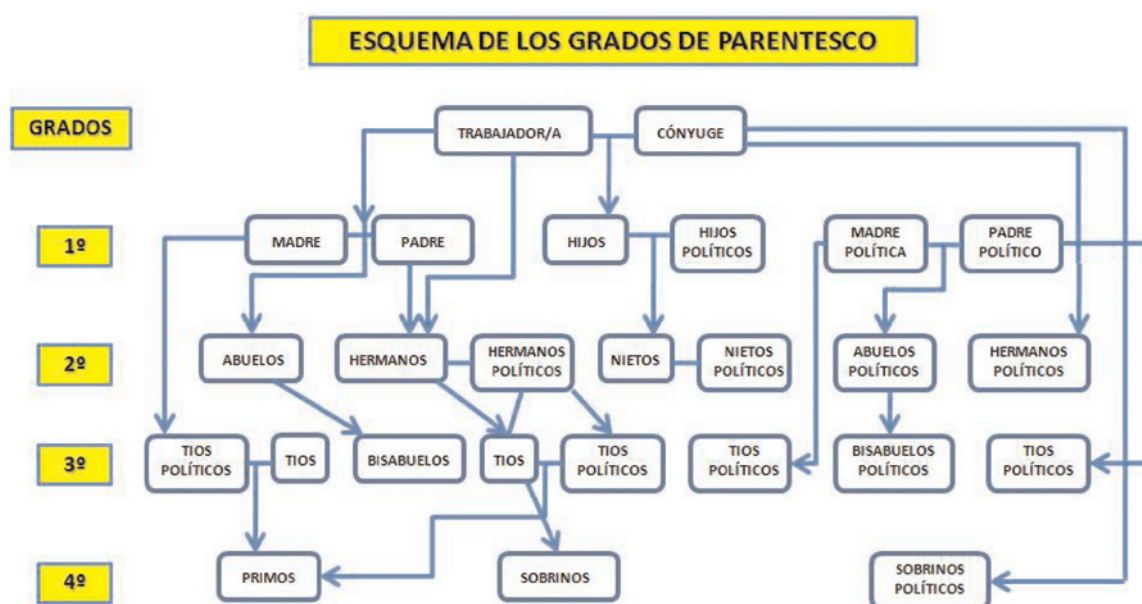
Artículo 53. Igualdad de oportunidades.

En el Ayuntamiento de Torrejoncillo se aplicarán las disposiciones legales vigente en materia de igualdad y no discriminación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.

1. Cuando se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos de los empleados públicos, ha de entenderse referido también a los parientes por afinidad, y siempre según el siguiente cuadro:



2. Análogamente se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en la Legislación vigente, debiendo aportar el certificado oficial establecido.
3. Igualmente se entenderá por cónyuge la persona a quien el trabajador o trabajadora se halla ligado de forma permanente por vínculo legal o por análoga relación de afectividad. En este último caso, deberá ser acreditado con un certificado del Registro de parejas de hecho a los efectos oportunos.

Disposición adicional segunda.

El Excmo. Ayuntamiento entregará copia del presente Acuerdo a todos los/as empleados/as públicos que figuren en plantilla, y a los de nuevo ingreso en la toma de posesión.

Disposición adicional tercera.

Los representantes de los/as trabajadores/as, miembros de la Comisión Paritaria y la Corporación negociarán los Fondos Adicionales que, en su caso, se pudieran aplicar durante la vigencia de este Convenio.

***Disposición adicional cuarta.***

Las cuantías previstas en el Capítulo V del Acuerdo-Convenio, referentes a ayudas sociales, se variarán durante la vigencia de este Convenio según el IPC real de los años sucesivos.

Disposición adicional quinta.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a los Empleados Públicos y Ayuntamiento, se someterá a los términos previstos en el ASEC-EX, y su reglamento de aplicación, a la intervención del servicio regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con los establecidos en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación del Convenio u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales 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.

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 al Ayuntamiento, Personal Representante de los Trabajadores y Personal Trabajador, a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de negociación-conciliación del mencionado servicio, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual, los firmantes de este Acuerdo-Convenio, se comprometen también a impulsar y fomentar.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS***Disposición transitoria primera.***

Todo gasto de personal, por su carácter de preferente, será abonado en el plazo máximo de 60 días naturales, a contar desde su aprobación en Pleno o fecha de Resolución de Alcaldía, salvo pacto de lo contrario.

En caso de no cumplirse el plazo establecido será necesaria la presentación a los representantes de los/as trabajadores/as una Resolución motivada.

Disposición transitoria segunda.

A la entrada en vigor del presente Convenio la denominación que se empleará para todo el personal dependiente del Excmo. Ayuntamiento será la de empleados/as públicos.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados cuantos convenios, acuerdos, disposiciones resoluciones de igual o inferior rango que contradigan o se opongan a lo establecido en el presente Convenio.



RESOLUCIÓN de 30 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "Convenio Colectivo de Trabajo de las empresas Cristian Lay, SA - Industrias Cristian Lay, SA". Expte.: 06/028/2010. (2010062619)

Visto: el texto del "Convenio Colectivo de Trabajo de Cristian Lay, SA - Industrias Cristian Lay, SA" (código de Convenio 0601773), suscrito el 16/09/2010, de una parte, por los representantes de la empresa, y de otra, por los delegados de personal de ambas empresas, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo); artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE de 6 de junio); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (BOE de 17 de mayo), y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (DOE de 27 de febrero), esta Dirección General de Trabajo,

A C U E R D A :

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Igualdad y Empleo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 30 de septiembre de 2010.

El Director General de Trabajo,
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR

**CONVENIO COLECTIVO
CRISTIAN LAY, SA - INDUSTRIAS CRISTIAN LAY, SA**

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

Personal: El ámbito del presente Convenio es de Empresa y regula las relaciones de trabajo entre las Empresas Cristian Lay, SA e Industrias Cristian Lay, SA, y el personal laboral de su plantilla, con las excepciones señaladas en el R.D. Leg. 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos 1.º 3.c y 2.º 1.a, f y g, a tenor de lo establecido en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, excluyéndose al personal adscrito al Grupo Profesional 8.

Territorial: Este convenio es de aplicación a los centros que la empresa Industrias Cristian Lay SA, tiene en Prolongación calle Polígono, s/n., con CCC: 06-106078460, Urbanización V Centena-



rio, s/n., con CCC: 06-106078359 y Polígono Parcela 1 B Sector SI 3, s/n., con CCC: 06-007391162 y 06-106078258, ubicados en Jerez de los Caballeros cuya actividad productiva consiste en la fabricación de bisutería y joyería, empaquetados y control de calidad de productos terminados de cualquier genero distribuido mediante el catálogo, y labores de almacenamiento, distribución y logística relacionadas con la actividad derivada de la venta mediante catálogo. Así como a los centros que la empresa Cristian Lay, SA, tiene en Polígono Parcela 1 B Sector SI 3, s/n., con CCC: 06-005659714 y en Carretera de Badajoz, s/n., con CCC: 06-102034469, ubicados en Jerez de los Caballeros cuya actividad consiste en la fabricación de bisutería y joyería, actividades de gestión, control, asesoramiento y cuales otras actividades administrativas derivadas de las actividades productivas indicadas y/o sean propias de la actividad económica de la compañía. Así como cualquier otro centro de trabajo que las empresas abrieran, durante la vigencia de este convenio, destinado a cualquiera de las actividades señaladas.

Artículo 2. Vigencia, duración y prórroga.

El presente Convenio empezará a regir a partir del mes siguiente de la firma del mismo y de su publicación en el DOE, a excepción de aquellos artículos cuya aplicación tengan designado efecto retroactivo, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2012.

Se entenderá prorrogado su contenido normativo de año en año, salvo las cláusulas que tengan vigencia determinada, mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado con dos meses de antelación, en cuyo caso, deberán hacer una propuesta concreta sobre los puntos y contenidos que sean susceptibles de revisión.

Artículo 3. Cómputo.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación práctica esta será idéntica para todos los/as trabajadores/as según su grupo profesional.

Artículo 4. Integridad del Convenio.

El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de sus prestaciones y contraprestaciones establecidas en el conjunto de su articulado; por consiguiente, cualquier variación sustancial de las mismas dará lugar a la revisión del Convenio, con el fin de mantener el equilibrio de su contenido normativo.

CAPÍTULO II

RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO: CONTRATACIÓN Y MOVILIDAD

Artículo 5. Ingreso en el trabajo.

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador o trabajadora haya cumplido 16 años.
2. La empresa esta obligada a registrar en la oficina pública de empleo, en el plazo de diez días siguientes a su concertación, los contratos celebrados por escrito o a comunicar, en igual plazo, las contrataciones efectuadas aunque no exista obligación legal de formalizarlas



por escrito. Los trabajadores y la representación legal de los mismos recibirán copia de su contrato en un plazo máximo de un mes al de su formalización.

Artículo 6. Periodo de prueba.

1. Se concertará por escrito, un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de:
 - a) Técnicos titulados: 6 meses.
 - b) Demás trabajadores: 2 meses.
2. Durante el periodo de prueba, el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrán producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.
3. Este periodo de prueba se suspenderá en caso de IT, suspensión del contrato o cualquier otra circunstancia que impida al trabajador el desarrollo efectivo de su trabajo.
4. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

Artículo 7. Contratación.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran que los contratos indefinidos son la regla general tanto para las nuevas contrataciones como para dotar de estabilidad a los trabajadores que tengan contrato de duración determinada o temporal. No obstante, a lo anterior, podrán contratar al personal con la modalidad de contratos que más se ajuste a las necesidades y estructura de la empresa.

1. Contrato fijo o indefinido:

Las partes firmantes del presente Convenio consideran que la inestabilidad y la precariedad en el empleo es negativa para ambas partes ya que implica no desarrollar factores básicos de futuro como la cualificación, la formación y una mayor participación e implicación de los trabajadores en la empresa, siendo, a su vez, un serio impedimento para la mejora de la competitividad de las mismas. Por ello, acuerdan que los puestos de trabajo existentes en la empresa cuyas funciones se vienen desarrollando durante todos los días laborales del año, sean ocupados por trabajadores fijos de plantilla, sin perjuicio de lo dispuesto a continuación. Esta será la modalidad normal de contratación por la empresa.

2. Contratación de duración determinada:

Son trabajadores/ras contratados por tiempo determinado los que se contraten por tiempo cierto, expreso o tácito, o por obras y servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito. A estos efectos las trabajadoras/res contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.



2.1. Contrato eventual por circunstancias de la producción:

Son trabajadores/as eventuales aquellos contratados para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la Empresa, siempre que así conste por escrito.

El contrato tendrá una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses, con las prórrogas prevista en la Ley.

2.2. Contrato de obras o servicios.

Con el objeto de evitar en lo posible la utilización de formas de contratación externa, particularmente las Empresas de Trabajo Temporal, se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto por el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha modalidad de contrato podrá cubrir todas aquellas tareas o trabajos que por el volumen adicional de trabajo que representan, que, limitados en el tiempo y cuya duración no pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la Empresa.

2.3. Contrato de interinidad.

Son trabajadores interinos los que ingresen en la Empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en: excedencia especial, excedencia por paternidad, maternidad, vacaciones, enfermedad o situaciones análogas, y cesarán sin derecho alguno a indemnización al incorporarse el titular.

2.4. Contrato a tiempo parcial.

El trabajador/a se entenderá a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la Empresa, en dichos periodos de tiempo. Tales contratos tendrán una duración mínima de 20 horas semanales o 80 horas mensuales, salvo en los supuestos de contratación de una jornada completa a la semana. Los trabajadores/as contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores/as de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año. El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto de contrato.

2.5. Contrato fijo-discontinuo.

Cuando se utilice la modalidad de fijos discontinuos, se establecerá un orden de llamada en base a un riguroso orden de antigüedad, acumulada en la empresa, dentro de cada sección, categoría y especialidad, cuya elección dentro de unos criterios objetivos, le corresponderá a la empresa.



La llamada al trabajador/a, así como la notificación a los Representantes de los Trabajadores, se hará con un preaviso mínimo de siete días.

El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos, dentro del volumen normal de actividades de la empresa.

2.6. Contrato de relevo.

Cuando se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo previsto en la Ley, se cumplimentarán las formalidades necesarias para la realización del correspondiente contrato de relevo, siempre que el trabajador o trabajadora afectada lo solicite.

El contrato de relevo se regirá en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente.

No obstante, mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador jubilado, podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de este último en una determinada época del año.

Simultáneamente se realiza un contrato de relevo con otro trabajador que reúna los requisitos establecidos en la ley para este puesto.

2.7. Contrato en prácticas.

Los contratos de trabajo en prácticas se regirán por la normativa general vigente en cada momento. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, su retribución será: el 80% el primer año, y el 90% el segundo, del salario fijado en el Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

2.8. Contrato en formación.

Son trabajadores contratados mediante el contrato para la formación aquellos, mayores de 16 años y menores de 19 años, que ingresan en la Empresa para la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo cualificado. No obstante, los contratos que se realicen en el marco de los programas públicos de empleo-formación de escuelas-taller, casas de oficio y programas de garantía social podrán celebrarse con trabajadores o trabajadoras mayores de 16 años y menores de 24 años.

En aplicación del apartado b) del artículo 11.2 del ET, en cada Empresa se analizará con los Representantes de los Trabajadores cuál debe ser el número máximo de contratos para la formación a realizar en función del tamaño de la plantilla y en coherencia con el plan de formación de la Empresa.

Este tipo de contrato se regirá por las siguientes reglas:

- a) Duración: como máximo 2 años. Para fijar la duración máxima de cada contrato se tendrán en cuenta los tipos y periodos de formación y experiencia que se requieran para la actividad en cuestión. Para algunas actividades se podrá pactar excepcionalmente con la Empresa una duración máxima de 3 años.



- b) Prórrogas: se establece la posibilidad de cómo máximo una prórroga dentro de la duración máxima antes indicada.
- c) Actividades: podrá destinarse esta modalidad de contratación a las actividades comprendidas en los Grupos Profesionales 1, 2 y 3.
- d) Formación: se concertará el Plan de Formación correspondiente, o la adscripción a un plan sectorial o subsectorial en marcha, así como a planes agrupados. La duración mínima a concretar también para cada tipo de actividad será del 15% de la jornada establecida en la empresa. El programa de formación establecerá así mismo la distribución del tiempo dedicado a formación. Se entenderá cumplido el requisito de la formación teórica cuando el trabajador contratado para la formación, acredite, mediante certificación de la entidad pública correspondiente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuada al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso la retribución del/de la trabajador/a se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.
- e) Evaluación: creación de una comisión paritaria de empresa o centro, con emisión de la correspondiente certificación. Los trabajadores/as con un año de contrato, podrán voluntariamente someterse a la evaluación del grupo correspondiente.
- f) Tutor: con un máximo de tres trabajadores/as contratados para la formación por tutor, deberá serlo un trabajador o trabajadora del Grupo Profesional como mínimo de la actividad, en que se está formando.
- g) Retribución: la base de la retribución será el S.M.G. del Grupo a que corresponde su actividad. Sobre dicha base se retribuirá el 80, 90 y, para el supuesto de un tercer año excepcional, el 100% respectivamente. Los porcentajes indicados sobre la base establecida se entienden referidos a un tiempo de trabajo efectivo igual al 85% de la jornada máxima prevista.
- h) Aplicación del convenio: excepto en lo específicamente regulado les será de aplicación íntegramente, el vigente Convenio Colectivo y las condiciones concretas de aplicación en la empresa.

Artículo 8. Movilidad funcional.

Trabajos de categoría superior. La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los/as trabajadores/as a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándoles a su antiguo puesto y categoría de origen cuando cese la causa que motivó el cambio. Este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos, salvo en los casos de sustitución por enfermedad, embarazo y accidente de trabajo, en cuyo caso, la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

En los supuestos de licencias y excedencias el periodo máximo de cambio será de doce meses. Cuando un trabajador/a realice trabajos de categoría superior durante más de seis meses, sin concurrir los supuestos especiales a que se refiere el apartado anterior, consolidará la categoría superior, siempre que exista turno de ascenso a ésta de libre designación de la empresa. La plaza ocupada por este sistema incidirá en el citado turno de ascenso por



libre designación de la empresa. La retribución de este personal, en tanto en cuanto desempeña trabajo de categoría o calificación superior, será la correspondiente a la misma.

Trabajos de categoría inferior. Por necesidad justificada de la empresa, se podrá destinar a un trabajador o trabajadora a trabajos de categoría profesional inferior a la que esté adscrito, sin menoscabo de su dignidad profesional y percibiendo éstos la misma retribución, no permaneciendo en la misma por un periodo no superior a 30 días, mientras todos los trabajadores o trabajadoras de la misma categoría profesional no hayan rotado en la realización de dichas tareas, no se podrá obligar a este o estos trabajadores o trabajadoras a la continuación de las mismas.

CAPÍTULO III PERCEPCIONES ECONÓMICAS

Artículo 9. Percepciones Económicas.

Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el/la trabajador/a obtiene en la relación de trabajos por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario. Otras, las recibe como compensación de gastos, como prestaciones y sus complementos, e indemnizaciones o por modificaciones en su relación de trabajo, no formando ninguna de ellas parte del salario por ser percepciones de carácter extrasalarial.

Las retribuciones económicas del presente convenio tienen el carácter de mínimas, por lo que los pactos por cláusulas más beneficiosas que se posean o pacten, subsistirán para todos los/as trabajadores/as que venían disfrutándolas.

9.1. Percepciones económicas salariales.

- a) Salario base convenio. Será el que figura en la tabla salarial anexa.
- b) Personales: Complemento ex categoría, complemento de gratificación y antigüedad.
- c) Plus de asistencia.
- d) Del puesto: nocturnidad, peligrosidad y toxicidad.
- e) Gratificaciones extraordinarias.

9.1.1. Salario base Convenio.

Será el que se determine como salario base para cada grupo profesional en función de la tabla Anexa.

9.1.2. Complemento ex categoría (C. EXC).

Parte de salario que excede de Salario base y que se computará a efectos de antigüedad y en las gratificaciones extraordinarias, y que se reconocerá individualmente a cada trabajador.

9.1.3. Complemento de gratificación (C.G.).

Parte de salario que tiene consolidado el trabajador como parte de su masa salarial que no computa a efectos de antigüedad, y del que no gozarán los trabajadores de nueva incorporación a la empresa, y que se abonará en las gratificaciones extraordinarias.



9.1.4. Plus de asistencia.

Se fija un plus de asistencia que se abonará de forma lineal para todos los trabajadores y trabajadoras a razón de 42,89 euros mensuales para el año 2010.

Los años 2011 y 2012, sufrirá el incremento previsto en la cláusula de revisión salarial.

9.1.5. Nocturnidad.

A) Se establece un complemento de nocturnidad del 25% del salario base convenio por noche trabajada para los trabajadores y trabajadoras que, de modo continuo o periódicamente, presten sus servicios en turnos comprendidos entre las 22 horas y las 6 horas, sin perjuicio de conservar los derechos adquiridos por el trabajador en caso de que tengan una percepción superior.

B) Si el tiempo trabajado en el periodo nocturno fuese inferior o igual a media jornada, se abonará el plus por horas nocturnas individualmente consideradas y efectivamente trabajadas.

9.1.6. Horas extras.

Las horas extraordinarias de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador o trabajadora, se compensarán por tiempos equivalentes a 1 hora y 15 minutos de descanso retribuido, en su defecto se abonarán a razón de 12 €/hora.

9.1.7. Antigüedad.

A) Se establece la antigüedad en cuatrienios al 5 por 100 en función del salario base que establece el presente convenio más el complemento ex categoría (C. Exc.).

B) La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del diez por ciento a los cinco años, del veinticinco por ciento a los quince años, del cuarenta por ciento a los veinte años, del sesenta por ciento, como máximo, a los veinticinco o más años.

9.1.7. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones anuales en la cuantía de una mensualidad, cada una de ellas, a razón de salario base convenio, complemento ex. categoría, complemento de gratificación más antigüedad, y pagadera en los meses de julio y diciembre y una paga de participación en beneficios pagadera en el mes de marzo.

9.1.8. Plus de toxicidad y peligrosidad.

Para los trabajos que se consideren excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, se aplicará un recargo consistente en el 25% sobre el salario base convenio que perciba el trabajador y por día efectivo de trabajo.



- 1) Si el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso, se realiza por tiempo superior a media jornada de trabajo, se le abonará por este concepto la jornada completa.
- 2) Si el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso, se realiza por tiempo superior a una hora o inferior a media jornada de trabajo, se le abonará por este concepto la parte correspondiente a media jornada.

Los trabajos bonificables por toxicidad o penosidad serán determinados por acuerdo del comité de Seguridad y Salud. Cesará el abono de este complemento en el momento que se acredite ante el Comité de Seguridad y Salud y en su caso ante la autoridad competente, por parte de la empresa, que se han adoptado las medidas necesarias para que el trabajo se realice en condiciones normales de salubridad e higiene.

Artículo 9.2. Garantías salariales.

Se respetarán las garantías personales que en la actualidad tengan o disfruten los/as trabajadores/as, siendo los complementos personales no compensables ni absorbibles en lo sucesivo, y sufriendo éstos en el futuro los aumentos salariales que determinen para el conjunto de las percepciones económicas.

Artículo 9.3. Percepciones económicas extrasalariales.

9.3.1. Dietas.

Se abonará a los/as trabajadores/as los gastos de manutención y alojamiento que se produzcan en sus desplazamientos y que se justifiquen debidamente.

Con independencia de lo anteriormente expuesto y como complemento para gastos injustificables se establecen las siguientes cuantías:

Dieta Completa: 7,85 euros.

Media Dieta: 5,00 euros.

9.2.2. Kilometraje.

Los trabajadores/as que efectúen viajes por cuenta de la empresa y en su propio vehículo, tendrán derecho a percibir 0,24 euros/km.

Artículo 10. Revisión salarial.

— Año 2010: 3,60%.

— Año 2011: Se pacta un incremento del IPC real + 0,25%. La empresa procederá en los dos primeros meses de dicho ejercicio a adelantar un 1%, procediéndose a su regularización a final de año para garantizar este IPC real + 0,25% acordado, con el compromiso de garantizar para este año el 1% si resultase inferior.



- Año 2012: Se pacta un incremento salarial del IPC real + 0,50%. La empresa procederá en los dos primeros meses de dicho ejercicio a adelantar un 1%, procediéndose a su regularización a final de año para garantizar el IPC real + 0,50% acordado, sin el compromiso de garantizar el 1% adelantado.

Artículo 11. Vacaciones.

Los trabajadores/as disfrutarán de unas vacaciones retribuidas anualmente, que tendrán una duración de 22 días laborables. Se pagarán a razón del salario base convenio, más antigüedad, plus de asistencia, complemento ex categoría y complemento de gratificación.

- a) El cómputo del periodo de vacaciones será desde del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.
- b) A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de Incapacidad Temporal, sea cual fuese su causa.
- c) Se deberán disfrutar como mínimo dos semanas de vacaciones completas dentro del periodo estival comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre de cada año, y el resto se disfrutará con la aquiescencia del trabajador, siempre respetando las necesidades del departamento donde se encuentre integrado y su organización interna, debiendo tenerse presente las necesidades de producción.
- d) El Calendario de Vacaciones quedará fijado en el primer cuatrimestre del año.

CAPÍTULO IV
TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 12. Jornada y calendario laboral.

Para los años 2010 y 2011 la jornada anual será de 1.776 horas y de 1.768 horas para el año 2012, tanto en jornada partida como en jornada continua.

En el desarrollo del apartado anterior se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) Dentro del número de horas anuales mencionadas, no se entenderán comprendido los periodos de descanso (bocadillo) u otras interrupciones existentes en la fecha de entrada en vigor de este artículo. No obstante lo anterior, se acuerda que el trabajador se incorpore 5 minutos antes a su jornada y salga 5 minutos después de su hora fin de jornada, parando 15 minutos y dando la empresa los 5 minutos restantes hasta compensar los 15 minutos totales.

Estos derechos se mantendrán en su caso, sin la consideración de tiempo de trabajo efectivo, pudiendo variarse su duración por pacto entre empresa y trabajadores.

- b) Los trabajadores afectos al presente Convenio, tendrán una jornada laboral de cuarenta horas a la semana.

Anualmente se elaborará un calendario laboral por la empresa previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, exponiendo un ejemplar del mismo en el lugar visible



de cada centro de trabajo antes del 31 de diciembre de cada año. Dicho calendario laboral deberá contener la siguiente información:

- El horario de trabajo diario en la empresa.
- La jornada semanal de trabajo.
- Los días festivos y otros días inhábiles.
- Los descansos semanales y entre jornadas.

Artículo 13. Licencias retributivas.

- a) Enfermedad del trabajador. El trabajador/a deberá comunicar de manera inmediata la situación de enfermedad padecida a su superior jerárquico, debiendo presentar el parte de baja en el plazo de 2 días naturales al Dpto. de RR.HH. Igualmente, deberá presentar semanalmente los partes confirmatorios de baja y el parte de alta de enfermedad, cuando se produzca, en el plazo máximo de 24 horas, que en este último caso, coincidirá con la reincorporación a su trabajo.

En el caso de que el/la trabajador/a tenga que asistir a consultorio médico, el permiso quedará reducido al tiempo imprescindible para la asistencia, debiéndose presentar ante su inmediato superior el justificante médico acreditativo con posterioridad a dicha consulta.

Si por causa de enfermedad, el trabajador se ausenta 1 día completo, es obligatorio presentar un parte de baja y alta, no es admisible un parte multifunción. De no presentarse el documento de baja y alta, se procederá a descontar el día.

- b) Cuatro días naturales en caso de nacimiento de hijo o adopción, comenzando a computarse desde el día del hecho. No gozará de este permiso si el nacimiento se produce durante las vacaciones del trabajador. El trabajador deberá presentar al superior inmediato el correspondiente parte facultativo o certificado correspondiente del Registro Civil (partida de nacimiento, copia del libro de familia) acreditativo de tal evento, en el plazo de cinco días naturales a contar desde dicho acontecimiento.
- c) Cuatro días en caso de accidente o enfermedad graves, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cinco días.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debiendo justificar a la empresa la necesidad del mismo.
- e) Veinte días naturales en caso de matrimonio. Se podrá comenzar a disfrutar, a su elección, los días inmediatamente anteriores a la celebración de tal evento. Se deberá comunicar con una antelación de 30 días, mediante documentos acreditativos del mismo, consistentes en copia de expediente o proclamas eclesiasísticas, o en su defecto, documento acreditativo del expediente de matrimonio civil o publicación correspondiente.
- f) Un día por matrimonio de parientes hasta primer grado de consanguinidad y afinidad y hermanos, que deberá coincidir con el día de celebración.



- g) Un día por traslado de domicilio. El trabajador deberá comunicarlo a su superior inmediato jerárquico con un plazo de antelación de 7 días.
- h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

- i) Lactancia de las trabajadoras: se le reconoce a la trabajadora el derecho a 1 hora de ausencia en el trabajo durante los nueve primeros meses del bebé, a contar desde el nacimiento de los hijos, que podrá fraccionarse en dos periodos. Podrá acumularse el periodo de lactancia a la baja maternal computándose 14 días laborables consecutivos.

Artículo 14. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, aunque éstas sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Igualmente, durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la empresa estará obligada a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, en los términos previstos en la legislación aplicable.



3. También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.
5. El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.
6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

CAPÍTULO V DERECHOS SOCIALES

Artículo 15. Indemnización.

Las empresas se obligan a concertar una Póliza de Seguro por un importe mínimo de 30.000 euros cubriendo los casos de muerte e incapacidad permanente absoluta derivada de accidente laboral. Los beneficiarios serán respectivamente los que designe el trabajador o este mismo.

Artículo 16. Jubilación.

Todo trabajador/a con una antigüedad de doce años en la empresa, y que opte por la jubilación voluntaria, tendrá derecho a las siguientes percepciones:

- a) Si se jubila a los sesenta años, ocho mensualidades.
- b) Si se jubila a los sesenta y un años, siete mensualidades
- c) Si se jubila a los sesenta y dos años, seis mensualidades.
- d) Si se jubila a los sesenta y tres años, cinco mensualidades.
- e) Si se jubila a los sesenta y cuatro años, cuatro mensualidades.

Las mensualidades serán consideradas en función del Salario Bruto Anual dividido entre doce.

Artículo 17. Descuento en compras.

Todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho a un descuento en las compras realizadas en función de los porcentajes establecidos por cada línea de producto.

Artículo 18. IT.

En todos los casos derivados de IT las empresas abonarán a los/as trabajadores/as el 100% de los salarios desde el primer día de baja.

**Artículo 19. Beca de estudios.**

La empresa voluntariamente podrá conceder ayudas a los padres y madres empleados para la compra de material escolar.

1. Para la realización de los estudios preuniversitarios de los hijos e hijas de los trabajadores y trabajadoras, la empresa podrá asignar una beca en una cuantía única, determinada por etapa escolar y por hijo/a de trabajador/a dependiendo siempre del nivel de ingresos.
2. Los requisitos para la obtención de la beca serán los siguientes:
 - a) Tener hijos en cualquiera de los siguientes cursos:
 - 1.º, 2.º y 3.º de preescolar.
 - 1.º, 2.º, 3.º, 4.º, 5.º y 6.º de Educación Primaria.
 - 1.º, 2.º, 3.º y 4.º de la ESO.
 - 1.º y 2.º de Bachillerato y Formación Profesional.
 - Los estudios universitarios, máster y cursos de postgrado quedan excluidos.
 - b) No superar en ingresos de la unidad familiar, la cantidad que para cada año determine la empresa con la participación del comité. Las partes se reunirán cada año, antes del inicio del curso escolar, para determinar los requisitos de renta y otros a tener en cuenta para la concesión de las ayudas.
 - c) Ser trabajadores y trabajadoras fijos de plantilla.
 - d) Demostrar mediante certificación, que no recibe ningún otro tipo de ayuda para este concepto, ni económica ni en especie.
 - e) Documento acreditativo de abono de todo el material escolar.
3. La dotación para estas ayudas se fijará anualmente por la empresa, siendo su aumento anual conforme al IPC.
4. Para tener derecho a la ayuda deberá presentarse la solicitud debidamente cumplimentada, conforme a los requisitos establecidos por empresa y comité, al Departamento de Recursos Humanos en el plazo que se establezca cada año. Para la aprobación de la concesión de las ayudas, en la que participarán los miembros del comité de empresa y los responsables del departamento de Recursos Humanos, será necesario que los/as trabajadores/as cumplan los requisitos exigidos para la concesión de la beca.

El departamento de Recursos Humanos hará pública la lista de los/as trabajadores/as que han obtenido la ayuda.

CAPÍTULO VI
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 20. Clasificación profesional.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.



Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y categorías se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

La clasificación contenida en el siguiente artículo se realizará por análisis, interpretación, analogía, comparación de los factores establecidos y por las actividades básicas más representativas desarrolladas y se deberá tener presente al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la Empresa o del área o unidad productiva en que se desarrolla la función, así como la destreza del trabajador/a en el desarrollo solvente de una o varias funciones o tareas de la empresa.

La clasificación no supondrá, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas-tipo para puestos de trabajo incluidos en Grupos Profesionales distintos.

La mera coincidencia en la terminología de la denominación de las actividades o de los puestos de trabajo, no servirá de criterio de clasificación, sino únicamente el análisis de su contenido.

El que un trabajador esté en posesión a título individual de alguna o todas las competencias requeridas para ser clasificado en un Grupo Profesional determinado, no implica su adscripción al mismo, sino que la clasificación viene determinada por la exigencia y ejercicio de tales competencias en las funciones correspondientes respetando la capacidad organizativa de la empresa.

Artículo 21. Definición de los Grupos Profesionales.

Los Grupos Profesionales agrupan las diversas tareas, actividades y funciones que se realizan, dentro de las Divisiones Orgánicas funcionales en las que se divide la empresa.

Dichas Divisiones Orgánicas funcionales son:

- A) Servicios generales.
- B) Producción: oro, bisutería y afines.
- C) Logística.
- D) Control de calidad.

Artículo 21.1. Definición de factores para la Clasificación Profesional.

- I. Competencia. Conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto con independencia de su forma de adquisición, referidos a una función o actividad empresarial.
- II. Cometido-iniciativa. Calidad y autonomía del pensamiento requerido por el puesto para identificar, definir y encontrar soluciones a los problemas que se le presenten (utilización de la competencia), así como la mayor o menor dependencia de directrices o normas.
- III. Responsabilidad. Condición de "responder" por las acciones y decisiones y sus consecuencias. Implica libertad para actuar en el nivel de autonomía de decisión y acción dado al puesto de trabajo para el logro de sus resultados.



IV. Polivalencia. El desempeño de varios puestos, tareas o funciones, que aun siendo diferentes, forman parte de la principal actividad productiva de la empresa, con el suficiente conocimiento especializado y una práctica adecuada en cada uno de ellos. Posibilitando su ocupación en cualquier circunstancia y sin requerir una formación y adaptación previa para su óptimo desarrollo, por contar con ella. La polivalencia estará determinada por los siguientes porcentajes:

75%: ejecuta trabajos cualificados de al menos cuatro especialidades, de manera continua o esporádica según las necesidades de producción, con una habilidad particular y un conocimiento profesional adquirido por una intensa práctica de la especialidad en cada uno de ellos. Maneja al menos 4 secciones dentro de su área.

100%: ejecuta trabajos cualificados de más de cuatro especialidades, de manera continua o esporádica según las necesidades de producción, con una habilidad particular y un conocimiento profesional adquirido por una intensa práctica de la especialidad en cada uno de ellos. Maneja prácticamente todas las secciones de su área y puede desarrollar trabajos perfectamente en todas y cada una de ellas.

Artículo 21.2. Grupos profesionales.

Grupo 1: personal de nueva incorporación en tareas básicas dentro de las áreas de Logística, Calidad y Servicios Varios.

- Nuevas Incorporaciones en Logística (Todas Secciones).
- Nuevas Incorporaciones Empaquetado y Control Calidad.
- Servicios Varios (Limpiadoras y Conserjes (Puestos estáticos)).

Son trabajos simples y repetitivos que no requieren un periodo de adiestramiento, si una formación inicial en el puesto, trabajan bajo instrucciones claras y precisas y la ejecución de su trabajo está sujeta a supervisión estrecha.

Para este grupo no se requiere especialización.

Grupo 2: personal de nueva incorporación en áreas de Fabricación, Servicios Generales y Servicios Varios (Se refiere a funciones que requiere una especialización mínima para su incorporación y por tanto no entrarían en el Grupo 1). Las personas incorporadas a la empresa con el Grupo 1, pasarán al Grupo 2 transcurridos 2 años de su incorporación, siempre y cuando se constate la perfecta adaptación a su puesto de trabajo y demuestre un grado de polivalencia mínimo de un 75% o conocimiento de 4 o más secciones dentro de su área, que le haga merecedor de este ascenso.

- Administrativos Base recién incorporados en los Departamentos de Servicios Generales.
- Nuevas incorporaciones en Fábrica de Joyería/Bisutería.
- Servicios Varios (Vigilantes (Puesto estático)).
- Recepción SS.GG.
- Personal de Logística incorporado en Grupo 1 que adquieren una polivalencia del 75% o manejo de 4 secciones o más dentro de su área (mínimo 2 años en Grupo 1).
- Personal de Calidad incorporado en Grupo 1 con tareas no solo de empaquetado, sino también de control de la calidad. (Mínimo 2 años en Grupo 1).



Son trabajos que requieren una especialización y formación mínimas aunque son trabajos que están sujetos a supervisión directa.

Grupo 3: personal en puestos con una especialización media en secciones de Logística y Fabricación y una experiencia adquirida a través de los años que le aporta un grado de polivalencia óptimo y una destreza y habilidad necesarias para desempeñar estos puestos, aunque con supervisión directa y bajo instrucciones precisas.

- Personal del grupo 2 que adquieren un grado de polivalencia de un 100% o manejo de todas las secciones dentro de su área. (Mínimo 2 años en Grupo 2).
- Operarios Secciones Logística y Fabricación (Baños, Economato, Grabaciones, Entrada/Salida sobres reparaciones, Gestión Apoyo, Microfusión, Oro, Alas, Comprobación, Pedidos, Expediciones, Obsoletos, Paquetería, Devoluciones).
- Operarios Control Calidad.
- Transporte.
- Secretarias.
- Recepción Logística y Fábrica.
- Auxiliares y Personal Base Departamentos SS.GG.
- Auxiliares Taller (Entrada y Salida Sobres Reparaciones).

Grupo 4: oficios con calificación específica en tareas que requieren mayor grado de especialización y responsabilidad, tanto en puestos de fabricación como en Servicios Generales. Del Grupo 3 podrán pasar al Grupo 4 no ya tanto en función de tiempo, sino en función de especialización adquirida en base a la experiencia.

- Taller Reparaciones.
- Modelaje.
- Mantenimiento (Fábrica y Logística).
- Auxiliares Laboratorio (Fábrica).
- Planificación y Gestión Stocks (Fábrica).
- Personal técnico Servicios Generales y Exportaciones.
- Facturación/Comisiones.
- Desarrollo y Diseño Producto (Fábrica).
- Adjunto coordinador Servicio Post Venta.
- Fornitura.

A partir de aquí, ya se requiere una formación y especialización superior que vendría dada por una formación académica sumada a la experiencia.

Grupo 5: personal técnico en las distintas áreas con nivel medio-alto de calificación y cuyas tareas implican un cierto grado de responsabilidad.

- Técnicos de Laboratorio (Fábrica).
- Técnicos de Informática.
- Personal de alta cualificación y responsabilidad en Departamentos de SS.GG.



Grupo 6: Coordinadores de Sección en las distintas áreas de fabricación y logística, adjuntos a la dirección de los diferentes departamentos de SS.GG. e Ingeniería Informática.

- Coordinadores de Sección (Fabricación, Logística y Calidad).
- Técnicos de Calidad (Textil).
- Adjuntos a la Dirección de los distintos Departamentos de Servicios Generales.
- Ingenieros.

Grupo 7: responsables de Departamento de las distintas áreas, tanto fabricación, distribución y servicios generales.

- Responsables de Departamentos Servicios Generales.
- Responsable de Logística.
- Responsable de Fábrica.
- Responsable de Calidad.

Grupo 8: Dirección General.

- Gerencia.
- Presidencia.

NOTA: en la tabla Anexa n.º 1, se especifica con mayor detalle y precisión, el personal que se integra en cada uno de los Grupos Profesionales.

CAPÍTULO VII FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 22. Formación profesional.

La formación profesional es un derecho de todos los/as trabajadores/as:

1. Actividades de Formación en la empresa. La empresa podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación. Asimismo, podrán organizar programas específicos de formación profesional para la mujer trabajadora y de reciclaje profesional para los técnicos.

Será la empresa, con la participación de los miembros del comité de empresa, quién velará por impulsar programas específicos que faciliten el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras menos cualificados y permitan el acceso de la mujer a niveles de responsabilidad donde se encuentren menos representadas. Se trasladará por parte de la Dirección de la Empresa toda la información relativa a los planes de formación anuales, elaborados por la empresa, proponiendo iniciativas y colaborando en el seguimiento del desarrollo de las acciones formativas y su evaluación.

Con carácter general, la formación programada por la Empresa se realizará en horario laboral. Podrá acordarse con los Representantes de los Trabajadores la realización de acciones formativas fuera de dicho horario.



2. Permisos Individuales de Formación: los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos previstos en la legislación vigente.

Este permiso deberá ajustarse en cuanto a su financiación a lo previsto anualmente por la normativa específica de aplicación.

CAPÍTULO VIII

SALUD LABORAL, MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Artículo 23. Salud laboral.

1. Todo el personal afectado por el presente Convenio, cumplirá y hará cumplir a tenor de la responsabilidad derivada del contenido en su puesto de trabajo, cuando en materia de salud laboral se contempla en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos que la desarrollan, así como la específica que emane de la empresa a través de sus servicios técnicos especializados, sobre todo en el campo preventivo.
2. La empresa velará por la salud y la seguridad de los/as trabajadores/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, contemplada en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
3. Asimismo, las Empresas están obligadas a que todos los trabajadores a su servicio reciban, a través de los cursos correspondientes, la formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, relacionada con su puesto y centro de trabajo, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los puestos de trabajo.

La formación a que refiere el párrafo anterior deberá impartirse, siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. El Plan de Prevención lo constituye un documento escrito que describe la planificación y gestión de la prevención de riesgos laborales en la Empresa y tiene por finalidad, la de mejorar las condiciones de trabajo.

El plan de prevención tendrá una vigencia de un año. El plan de prevención, tiene como objetivo: mejorar las condiciones de trabajo, mediante la aplicación de las técnicas de prevención de riesgos laborales.

Artículo 24. Mujer trabajadora embarazada.

Sin perjuicios de las disposiciones en vigor, en referencia a esta materia:

- a) La mujer trabajadora embarazada tendrá prioridad para la elección de turnos de trabajo y descansos.
- b) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.



- c) En el caso de que en el momento de confeccionar el calendario vacacional, se encontrara en situación de embarazo, tendrá prioridad en la elección de sus vacaciones. Cuando el periodo de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.
- d) En caso de solicitar excedencia por maternidad (cuidado hijo), tendrá derecho a la reserva de su puesto durante el primer año de dicha excedencia.
- e) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- f) Este derecho de ausencia del trabajo (una hora) se podrá acumular en jornadas completas a continuación de la suspensión del contrato por maternidad, siendo de un total de 14 días laborables y consecutivos. La acumulación de este permiso se comunicará a la empresa con un mes de antelación al fin de la baja por maternidad.

Artículo 25. Paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el/la trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo; veinte días ininterrumpidos cuando el nacimiento se produce en una familia numerosa o que por tal motivo adquiere esa condición, se ampliará en 2 días en caso de parto múltiple; veinte días ininterrumpidos por cada hijo nacido con discapacidad igual o superior al 33%. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto en este convenio, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.



CAPÍTULO IX DERECHOS SINDICALES

Artículo 26. Derechos sindicales.

1. La empresa facultará a sus delegados de personal o miembros del comité de empresa, a que con ocasión de negociar Convenio Colectivo de aplicación a su sector, pueda asistir al mismo sin limitación de horas para las negociaciones.
2. Las horas sindicales serán las estipuladas en el Estatuto de los Trabajadores.
3. Las empresas estarán obligadas a facilitar a los representantes del/de la trabajador/a, la evolución mensual de la plantilla en el centro de trabajo especificando los/as trabajadores/as sujetos a contratación laboral y modalidad de la misma.
4. Si contara con más de 50 trabajadores/as proporcionarán a los delegados de personal locales adecuados para reuniones sindicales que afecten a la propia empresa.
5. También, previa autorización de los trabajadores afectados, las empresas descontarán de sus nóminas el importe de la cuota sindical de la Central sindical a la que pertenezcan, y lo transferirán a las respectivas Centrales.
6. Derecho a la Información: las partes se remiten al artículo 64 del R.D. Leg. 1/1995, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. Tablón de anuncios.

Las empresas autorizarán a que los/as trabajadores/as, o representantes de éstos, puedan utilizar en lugar visible de las dependencias de la empresa tablón de anuncios para que puedan informar de los temas que derivan de las relaciones laborales que sean de interés y de aplicación para todos/as.

CAPÍTULO X RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 28. Régimen disciplinario.

28.1. Generalidades.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones posibles en que incurran los/as trabajadores/as de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

28.2. Graduación.

Toda la falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.



2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiese causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo o limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección y organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto de manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificado como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores/as.
6. Emplear, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
7. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
8. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el trato con los otros trabajadores/as o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o distribución o industria por cuenta propia o



de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación contenidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto a consideración al público.
9. Malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral que afecte gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante a aquélla.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar el proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

28.3. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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



28.4. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes.

- 1.º. Por faltas leves: amonestación verbal Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- 2.º. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días.
- 3.º. Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en grado máximo.

28.5. Prescripción.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI

COMISIÓN PARITARIA Y SISTEMA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 29. Comisión Paritaria.

Se creará una Comisión Paritaria del Convenio, compuesta por tres representantes de los/as trabajadores/as y tres representantes de la Empresa.

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) La interpretación del presente Convenio.
- b) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio en el ámbito de la Empresa.
- c) Vigilancia de lo pactado.
- d) Cualquier otra de las actividades que tiendan a la mayor eficacia y respeto de lo convenido.

Las reuniones de esta Comisión Mixta se efectuarán previa convocatoria por escrito, especificando en el mismo el tema objeto de interpretación o aclaración, de cualquiera de las partes firmantes del mismo y con una antelación de tres días a la fecha propuesta para la reunión.

Artículo 30. Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y el artículo 4.2 del Reglamento que lo desarrolla, y con base en lo dispuesto en el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan



suscribir su adhesión al citado Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC) y a su Reglamento de aplicación; así como al suscrito en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

ANEXO 1

RESUMEN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO 1:

- Tareas básicas Operarios Logística (nuevas Incorp.).
- Conserjes (puesto estático).
- Operarios Limpieza (puesto estático).
- Tareas Básicas Operarios Empaquetado (nuevas Incorporaciones).

GRUPO 2:

- Tareas básicas Operarios Fabricación (nuevas Incorp.).
- Vigilantes (puesto estático).
- Personal de Logística en G.1 con un 75% polivalencia y mínimo 2 años en G.1 (maneja 4 secciones del área).
- Mantenimiento y Recepción (SS. GG.) (puesto estático).
- Personal de Calidad en G.1 con tareas no solo de empaquetado sino también C. Calidad y mínimo 2 años en G.1.
- Personal base en SS.GG (nuevas incorporaciones).

GRUPO 3:

- Personal de Grupo 2 con polivalencia del 100% (manejo más 4 secciones del área y mínimo 2 años en G.2).
- Operarios de Control Calidad.
- Operarios de Sección Oro.
- Operarios de Sección Baños.
- Operarios de Sección Grabaciones.
- Operarios de Sección Microfusión.
- Centralita de Fábrica.
- Transportes.
- Economato.
- Auxiliares de Control de Producción (Fábrica).
- Entradas/Salidas sobres reparaciones.
- Recepción Logística.
- Operarios Obsoleto.



- Operarios de Expediciones.
- Operarios de Paquetería y Comprobación.
- Operarios de Pedidos.
- Operarios de Alas.
- Gestión de Apoyo (Fábrica).
- Operarios de Devoluciones.
- Operarios de Exportaciones (Almacén).
- Auxiliares de Administración.
- Auxiliares de Control Gestión (Gastos).
- Secretarías de Presidencia y Gerencia.
- Auxiliares Exportaciones.
- Auxiliares Riesgos.
- Auxiliares Marketing.
- Att. Cliente 1.ª línea.

GRUPO 4:

- Taller de Reparaciones de Fábrica Joyería/Bisutería.
- Modelaje y Fornitura (Fábrica).
- Desarrollo y diseño producto (Fábrica).
- Planificación y Gestión Stocks (Fábrica).
- Auxiliares de Laboratorio (Fábrica).
- Mantenimiento (Fábrica y Logística).
- Facturación.
- Comisiones.
- Adjunto coordinador Servicio Post-Venta.
- Personal técnico RR.HH.
- Personal técnico Asesoría Jurídica.
- Personal técnico Marketing.
- Personal técnico Call Center.
- Personal técnico Planif. Stocks.
- Personal técnico Planif. Ventas.
- Personal técnico Exportaciones.

GRUPO 5:

- Técnicos de Informática.
- Técnicos de Laboratorio (Fábrica) - Titulados.



— Personal técnico de alta calificación y responsabilidad:

- Administración.
- Control Gestión.
- Riesgos.
- Planificación Stocks.
- RR.HH.
- Marketing.
- Call Center.

GRUPO 6:

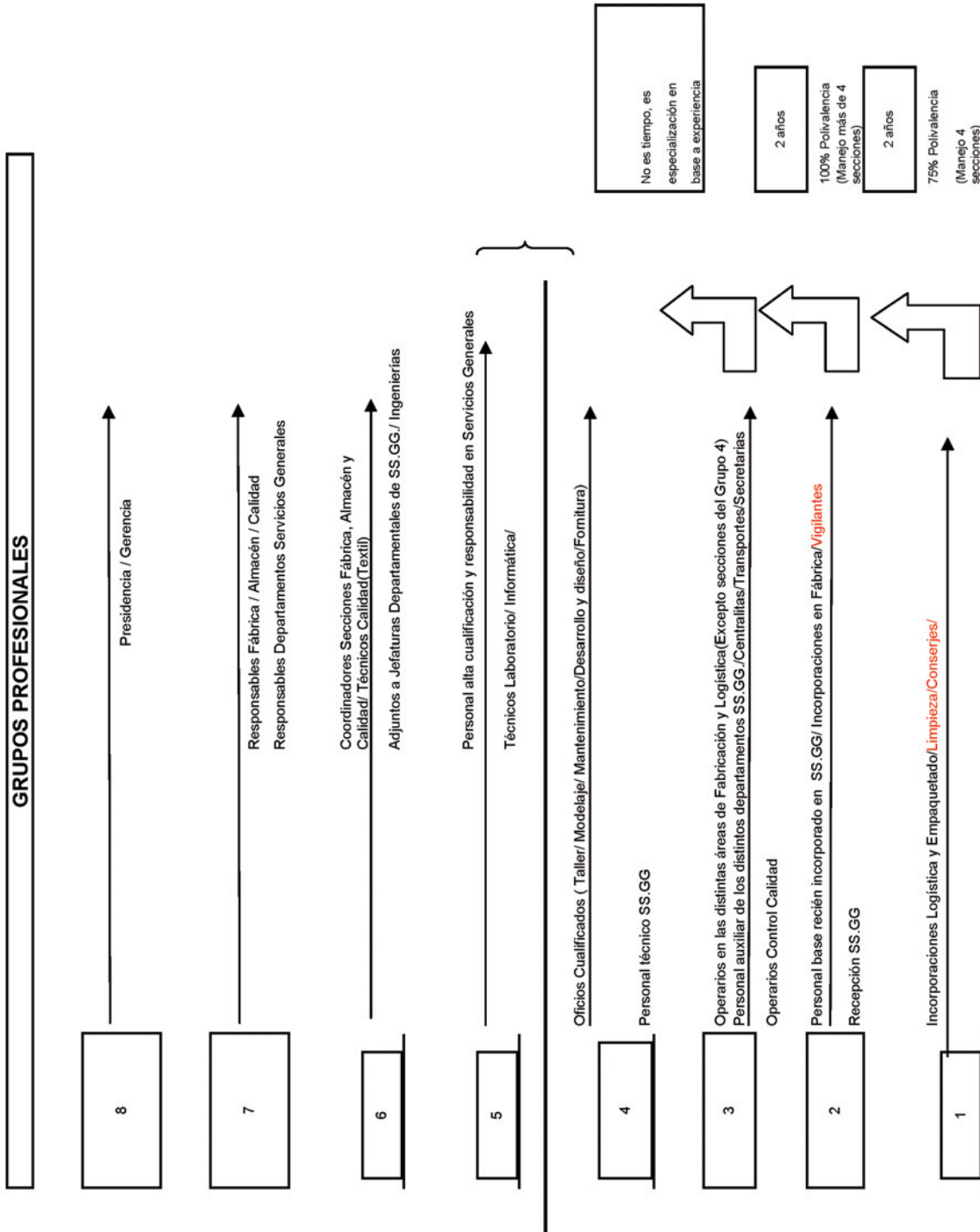
- Coordinadores de las distintas secciones de Logística, Fabricación y Calidad.
- Técnicos Calidad (Textil).
- Adjuntos a la dirección de los diferentes Dptos. SS.GG.
- Ingenieros Informática.

GRUPO 7:

- Responsables de Áreas Logística, Fabricación y Calidad.
- Responsables de Departamentos SS.GG.

GRUPO 8:

- Gerencia.
- Presidencia.



Los puestos señalados en "rojo" no tienen progresión en la pirámide. Son puestos estáticos y permanecerán en ese nivel

**ANEXO 2**

TABLAS SALARIALES 2010

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	ANUAL
Grupo 1	885,47	42,89	13.796,72
Grupo 2	927,20	42,89	14.422,67
Grupo 3	952,68	42,89	14.804,96
Grupo 4	990,94	42,89	15.378,85
Grupo 5	1.039,62	42,89	16.108,92
Grupo 6	1.051,20	42,89	16.282,66
Grupo 7	Fuera de convenio		
Grupo 8	Fuera de convenio		

ANEXO 3

CUADRO CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

PERMISOS DE FALLECIMIENTO, ENFERMEDADES O ACCIDENTES

CONSANGUINIDAD			
	PARENTESCO	N.º DE DÍAS SIN DESPLAZAMIENTO	N.º DE DÍAS CON DESPLAZAMIENTO
1.º grado	Padres	4	5
	Hijos	4	5
	Nietos	4	5
2.º grado	Hermanos	4	5
	Abuelos	4	5
AFINIDAD			
	PARENTESCO	N.º DE DÍAS SIN DESPLAZAMIENTO	N.º DE DÍAS CON DESPLAZAMIENTO
1.º grado	Cónyuge	4	5
	Suegros	4	5
	Yerno/Nuera	4	5
2.º grado	Abuelos Políticos	4	5
	Cuñados	4	5

- El permiso por enfermedad podrá ser disfrutado de manera discontinua previo aviso a la empresa sin que transcurran más de 30 días naturales desde el hecho causante y siempre que el familiar permanezca ingresado.

**UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA**

RESOLUCIÓN de 22 de octubre de 2010, del Rector, por la que se publica el plan de estudios de Máster Universitario en Computación Grid y Paralelismo. (2010062623)

Obtenida la verificación del plan de estudios por el Consejo de Universidades, previo informe favorable de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, así como la autorización de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y establecido el carácter oficial del Título por Acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de julio de 2010 (publicado en el BOE de 29 de septiembre).

Este Rectorado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en la redacción dada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, ha resuelto publicar el plan de estudios conducente a la obtención del título oficial de Máster Universitario en Computación Grid y Paralelismo, que quedará estructurado según consta en el Anexo de esta resolución.

Badajoz, a 22 de octubre de 2010.

El Rector,

JUAN FRANCISCO DUQUE CARRILLO

A N E X O

UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

PLAN DE ESTUDIOS CONDUENTE AL TÍTULO DE MÁSTER UNIVERSITARIO EN COMPUTACIÓN GRID Y PARALELISMO (RAMA INGENIERÍA Y ARQUITECTURA)

5.1. Estructura de las enseñanzas.

Tabla 1. Distribución del plan de estudios en ECTS por tipo de materia:

TIPO DE MATERIA	CRÉDITOS
Obligatorias	54
Optativas	-
Prácticas externas	-
Trabajo fin de máster	6
Total	60



Tabla 2. Estructura modular del plan de estudios:

Asignatura	Carácter
Fundamentos de la Computación Grid y Proyectos Actuales	Obligatorio
Adaptación de Aplicaciones Grid para el Procesamiento de Imágenes	Obligatorio
Computación con Clusters	Obligatorio
Paralelismo en Arquitectura de Computadores	Obligatorio
Sistemas Empotrados Distribuidos	Obligatorio
Computación Heterogénea	Obligatorio
Computación Reconfigurable	Obligatorio
Modelos de Computación de Alto Rendimiento	Obligatorio
Paralelismo en Arquitectura de Computadores	Obligatorio
Trabajo Fin de Máster	Trabajo fin de carrera

Tabla 3. Secuenciación del plan de estudiosⁱ:

Primer Semestre	Segundo Semestre
Fundamentos de la Computación Grid y Proyectos Actuales	Computación Heterogénea
Adaptación de Aplicaciones Grid para el Procesamiento de Imágenes	Computación Reconfigurable
Computación con Clusters	Modelos de Computación de Alto Rendimiento
Paralelismo en Arquitectura de Computadores	Paralelismo en Arquitectura de Computadores
Sistemas Empotrados Distribuidos	Trabajo Fin de Máster

ⁱ Esta secuenciación podrá ser objeto de modificación por acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Extremadura en aquellos casos en los que se autorice su organización académica mediante simultaneidad de estudios para facilitar la realización de dobles titulaciones.



RESOLUCIÓN de 22 de octubre de 2010, del Rector, por la que se publica el plan de estudios de Máster Universitario en Desarrollo Rural. (2010062624)

Obtenida la verificación del plan de estudios por el Consejo de Universidades, previo informe favorable de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, así como la autorización de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y establecido el carácter oficial del Título por Acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de julio de 2010 (publicado en el BOE de 29 de septiembre).

Este Rectorado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en la redacción dada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, ha resuelto publicar el plan de estudios conducente a la obtención del título oficial de Máster Universitario en Desarrollo Rural, que quedará estructurado según consta en el Anexo de esta resolución.

Badajoz, a 22 de octubre de 2010.

El Rector,

JUAN FRANCISCO DUQUE CARRILLO

A N E X O

UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

PLAN DE ESTUDIOS CONDUENTE AL TÍTULO DE MÁSTER UNIVERSITARIO EN
DESARROLLO RURAL (RAMA CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS)

5.1. Estructura de las enseñanzas.

Tabla 1. Distribución del plan de estudios en ECTS por tipo de materia:

TIPO DE MATERIA	CRÉDITOS
Obligatorias	42
Optativas	-
Prácticas externas	6
Trabajo fin de máster	12
Total	60

Tabla 2. Estructura modular del plan de estudios:

Módulo	Materia	Asignatura	Carácter
Contenidos Específicos y Metodológicos	El Espacio Rural: Identidad e Innovación	Identidad, Innovación y Nuevas Tecnologías en el Mundo Rural	Obligatorio
	El Factor Humano en el Desarrollo Rural	Igualdad de Género y el Papel de la Mujer en el Desarrollo Rural	Obligatorio
		Incorporación de los Jóvenes a la Actividad Agraria y el Factor Humano en el Desarrollo Rural	Obligatorio
	Diversificación de la Actividad Económica en el Espacio Rural	Diversificación de la Actividad Económica en el Espacio Rural	Obligatorio
	Investigación Aplicada I: Análisis y Observación de Situaciones	Investigación Aplicada I: Análisis y Observación de Situaciones	Obligatorio
	El Factor Medioambiental en el Mundo Rural	El Factor Medioambiental en el Mundo Rural	Obligatorio
	Los Contextos Espaciales y Políticos del Desarrollo Rural y la Cooperación Transnacional	Los Contextos Espaciales y Políticos del Desarrollo Rural y la Cooperación Transnacional	Obligatorio
Final	Prácticas Externas	Investigación Aplicada II: Prácticas Externas	Prácticas externas
	Trabajo Fin de Máster	Trabajo Fin de Máster	Trabajo fin de carrera

Tabla 3. Secuenciación del plan de estudiosⁱ:

Primer Semestre	Segundo Semestre
Identidad, Innovación y Nuevas Tecnologías en el Mundo Rural	El Factor Medioambiental en el Mundo Rural
Igualdad de Género y el Papel de la Mujer en el Desarrollo Rural	Los Contextos Espaciales y Políticos del Desarrollo Rural y la Cooperación Transnacional
Incorporación de los Jóvenes a la Actividad Agraria y el Factor Humano en el Desarrollo Rural	Investigación Aplicada II: Prácticas Externas
Diversificación de la Actividad Económica en el Espacio Rural	Trabajo Fin de Máster
Investigación Aplicada I: Análisis y Observación de Situaciones	

ⁱ Esta secuenciación podrá ser objeto de modificación por acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Extremadura en aquellos casos en los que se autorice su organización académica mediante simultaneidad de estudios para facilitar la realización de dobles titulaciones.

**V ANUNCIOS****CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y HACIENDA**

RESOLUCIÓN de 28 de octubre de 2010, de la Secretaría General, por la que se hace pública la adjudicación del servicio de "Mantenimiento de las instalaciones del edificio de las Consejerías de la Junta de Extremadura en Paseo de Roma, s/n., Mérida". Expte.: SE-01/11. (2010062604)

1.- ENTIDAD ADJUDICADORA:

- a) Organismo: Consejería de Administración Pública y Hacienda.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General, Servicio de Contratación y Asuntos Generales.
- c) Número de expediente: SE-01/11.

2.- OBJETO DEL CONTRATO:

- a) Tipo de contrato: Servicio.
- b) Descripción del objeto: Mantenimiento de las instalaciones del edificio de las Consejerías de la Junta de Extremadura en Paseo de Roma, s/n., Mérida.
- c) Lotes: No procede.
- d) Boletín o diario oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: DOE n.º 137, de 19/07/10.

3.- TRAMITACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ADJUDICACIÓN:

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.
- c) Criterios objetivos de adjudicación: De acuerdo con los criterios especificados en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

4.- PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN:

Importe (excluido el IVA): 410.000,00 euros.
Importe de IVA: 73.800,00 euros.
Importe total: 483.800,00 euros.

5.- ADJUDICACIÓN:

- a) Fecha: 28/10/10.
- b) Contratista: Imtech Spain, SL.
- c) Nacionalidad: Española.
- d) Importe de adjudicación: 350.427,00 euros, más 63.076,86 euros en concepto de IVA, lo que da un total de 413.503,86 euros.

Mérida, a 28 de octubre de 2010. La Secretaria General, ANTONIA CERRATO RODRÍGUEZ.



CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MEDIO AMBIENTE

ACUERDO de 16 de septiembre de 2010 por el que se someten a información pública la petición de autorización administrativa, la declaración de utilidad pública, en concreto, y la necesidad de urgente ocupación, que ello implica, de instalación eléctrica. Ref.: 06/AT-001788-017338. (2010AC0032)

A los efectos prevenidos en la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, en los artículos 125 y 144 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se somete al trámite de información pública la petición de autorización administrativa, y la declaración, en concreto, de utilidad pública, y la necesidad de urgente ocupación, que ello implica, de la instalación que a continuación se detalla:

PETICIONARIO:

Endesa Distribución Eléctrica, SL, con domicilio en: Badajoz, Parque de Castelar, 2.

LÍNEA ELÉCTRICA:

Origen: apoyo n.º 14 de la línea.

Final: línea subterránea desde CD Charca a apoyo n.º 17 proyectado.

Término municipal afectado: Montijo.

Tipos de línea: aérea y subterránea.

Tensión de servicio en kV: 20/66.

Materiales: homologados.

Conductores: aluminio. Acero. Aluminio.

Longitud total en km: 0,103.

Apoyo: metálico.

Número total de apoyos de la línea: 4.

Crucetas: metálicas doble bandera.

Aisladores:

Tipo	Material
Suspendido	Vidrio

Emplazamiento de la línea: subestación "Calzada Romana" a CD "Charca".

Presupuesto en euros: 70.339,04.

Presupuesto en pesetas: 11.703.432.

Finalidad: mejora de la calidad del suministro eléctrico de la zona.

Referencia del expediente: 06/AT-001788-017338.

La declaración, en concreto, de utilidad pública, en virtud de lo establecido en el art. 54.1 de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, llevará implícita en todo caso la necesidad de ocupación



de los bienes o de adquisición de los derechos afectados e implicará la urgente ocupación a los efectos del art. 52 de la Ley de Expropiación Forzosa.

Asimismo, se publica la relación concreta e individualizada de los interesados y bienes afectados en base a la documentación aportada por el titular de la instalación.

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación presentada en este Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera sito en Avda. Miguel de Fabra, n.º 4 (Polígono Industrial "El Nevero"), en Badajoz, y formularse al mismo tiempo las reclamaciones, por duplicado, que estimen oportunas, en el plazo de veinte días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio.

Igualmente, los afectados dentro del mismo plazo podrán aportar los datos oportunos, a los solos efectos de rectificar posibles errores, de acuerdo con el art. 17 del Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa, así como formular las alegaciones procedentes por razón de lo dispuesto en el artículo 161 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre.

Badajoz, a 16 de septiembre de 2010. El Jefe del Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera, JUAN CARLOS BUENO RECIO.

RELACIÓN DE BIENES Y DERECHOS AFECTADOS CORRESPONDIENTE A LA MODIFICACIÓN DE LA LÍNEA AÉREA DE 66 KV D/C Y 1.030 KM DE LA SUBESTACIÓN "CALZADA ROMANA" A "CHARCA" ENTRE LOS APOYOS 14 Y 17 EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE MONTIJO
EXPEDIENTE: 06/AT-001788-017338

Nº PARCELA SEGÚN PROYECTO	PROPIETARIO	DATOS DE LA FINCA			AFECCIÓN					
		TÉRMINO MUNICIPAL	POLÍGONO	PARCELA	VUELO (m)		APOYOS			OCUP. TEMP. (m²)
					LONG (m)	Sup (m²)	Nº TOTAL	Nº DE APOYO	Sup (m²)	
1	Alfonso Gómez Gragera	MONTIJO	8	107	247,4	2968,6	1	Nº15	63,36	100
2	Mª del Carmen Fernández Carrasco	MONTIJO	8	5009	176,6	2119,7	2	Nº16 Nº17	88,44	200

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

ANUNCIO de 14 de octubre de 2010 sobre notificación de resolución en el expediente n.º OL3438, relativo a ayudas a la producción agraria ecológica en el cultivo del olivar. (2010083754)

Habiéndose intentado sin resultado, la notificación de la resolución del Director General de Política Agraria Comunitaria de la Consejería de Agricultura y Desarrollo Rural de la Junta de Extremadura, emitido con fecha 5 de abril de 2010, recaída en el expediente con n.º de



orden OL3438, cuyo tenor literal se transcribe como Anexo, a D. Blas Velardiez Cáceres, con NIF n.º 008620989Z, con domicilio a efecto de notificaciones en la C/ Sol, 43, en el municipio de Hornachos, de la provincia de Badajoz, con relación a la ayuda a la producción agraria ecológica en el cultivo del olivar, se comunica la misma, a los efectos previstos en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Mérida, a 14 de octubre de 2010. El Jefe del Servicio de Ayudas Complementarias, FERNANDO DÍAZ HERRERO.

A N E X O

“De conformidad con lo establecido en el artículo 9 del Decreto 24/2003, de 11 de marzo, y el artículo 5 del Decreto 188/2007, de 20 de julio, una vez examinada la solicitud y verificado el cumplimiento de las condiciones especificadas en la Orden de 15 de marzo de 2005 (DOE n.º 35, de 29 de marzo), y de acuerdo con la propuesta de resolución del Jefe de Servicio de Ayudas Complementarias; la Dirección General de Política Agraria Comunitaria, en virtud de las competencias que tiene atribuidas por lo dispuesto en el artículo 12 del Decreto 334/2007, de 14 de diciembre, y el artículo 4 del Decreto 63/2010, de 12 de marzo, resuelve disponer el pago correspondiente al 4.º año para el beneficiario que se indica, condicionado al cumplimiento íntegro de los compromisos suscritos.

Beneficiario:

Nombre y apellidos o razón social: Blas Velardiez Cáceres.

NIF/CIF: 008620989Z.

Datos de la resolución:

N.º de orden de archivo: 3438.

N.º de expediente: OL06343805.

Superficie concedida (ha): 4,23.

Total: 1.128,24 euros.

El importe en euros de la presente resolución es de 1.128,24, correspondiente al pago del 4.º año de compromisos.

Esta ayuda está financiada por el FEADER (Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural) en un 63% sobre el importe indicado.

Contra esta resolución, que no agota la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante esta Dirección General o ante el Consejero de Agricultura y Desarrollo Rural, en el plazo de un mes contado desde el día siguiente a aquél en que tenga lugar su notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, que modifica a la



anterior. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer cualquier otro recurso que estime procedente. Mérida, a 5 de abril de 2010. El Director General de Política Agraria Comunitaria, Fdo.: Antonio Cabezas García”.

El texto íntegro de esta carta se encuentra archivado en el Servicio de Ayudas Complementarias de la Dirección General de Política Agraria Comunitaria, sito en la Avda. de Portugal, s/n., de Mérida, donde podrá dirigirse para su constancia.

• • •

ANUNCIO de 14 de octubre de 2010 sobre notificación de resolución en el expediente n.º HS.200, relativo a ayudas a la producción agraria ecológica en el cultivo de herbáceos de secano. (2010083755)

Habiéndose intentado sin resultado, la notificación de la resolución del Director General de Política Agraria Comunitaria de la Consejería de Agricultura y Desarrollo Rural de la Junta de Extremadura, emitida con fecha 6 de abril de 2010, recaída en el expediente con n.º de orden HS.200, cuyo tenor literal se transcribe como Anexo, a D. Juan Antonio Moriano Pinilla, con NIF n.º 076176874T, con domicilio a efectos de notificaciones en la C/ Álvarez Lencero, 26-1 D, en el municipio Mérida, de la provincia de Badajoz, con relación a ayuda a la producción agraria ecológica en el cultivo herbáceos de secano, se comunica la misma, a los efectos previstos en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Mérida, a 14 de octubre de 2010. El Jefe del Servicio de Ayudas Complementarias, FERNANDO DÍAZ HERRERO.

A N E X O

“De conformidad con lo establecido en el artículo 9 del Decreto 24/2003, de 11 de marzo, y el artículo 5 del Decreto 188/2007, de 20 de julio, una vez examinada la solicitud y verificado el cumplimiento de las condiciones especificadas en la Orden de 15 de marzo de 2005 (DOE n.º 35, de 29 de marzo), y de acuerdo con la propuesta de resolución del Jefe de Servicio de Ayudas Complementarias; la Dirección General de Política Agraria Comunitaria, en virtud de las competencias que tiene atribuidas por lo dispuesto en el artículo 12 del Decreto 334/2007, de 14 de diciembre, y el artículo 4 del Decreto 63/2010, de 12 de marzo, resuelve disponer el pago correspondiente al 4.º año para el beneficiario que se indica, condicionado al cumplimiento íntegro de los compromisos suscritos.

Beneficiario:

Nombre y apellidos o razón social: Juan Antonio Moriano Pinilla.

NIF/CIF: 076176874T.



Datos de la resolución:

N.º de orden de archivo: 200.

N.º de expediente: HS06020005.

Superficie concedida (ha): 38,44.

Total: 3.548,78 euros.

El importe en euros de la presente resolución es de 3.548,78, correspondiente al pago del 4.º año de compromisos.

Esta ayuda está financiada por el FEADER (Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural) en un 63% sobre el importe indicado.

Contra esta resolución, que no agota la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante esta Dirección General o ante el Consejero de Agricultura y Desarrollo Rural, en el plazo de un mes contado desde el día siguiente a aquél en que tenga lugar su notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, que modifica a la anterior. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer cualquier otro recurso que estime procedente. Mérida, a 6 de abril de 2010. El Director General de Política Agraria Comunitaria, Fdo.: Antonio Cabezas García".

El texto íntegro de esta carta se encuentra archivada en el Servicio de Ayudas Complementarias de la Dirección General de Política Agraria Comunitaria, sito en la Avda. de Portugal, s/n., de Mérida, donde podrá dirigirse para su constancia.

• • •

ANUNCIO de 14 de octubre de 2010 sobre notificación de resolución en el expediente n.º OL4297, relativo a ayudas a la producción agraria ecológica en el cultivo del olivar. (2010083757)

Habiéndose intentado sin resultado, la notificación de la resolución del Director General de Política Agraria Comunitaria de la Consejería de Agricultura y Desarrollo Rural de la Junta de Extremadura, emitido con fecha 31 de marzo de 2010, recaída en el expediente con n.º de orden OL4297, cuyo tenor literal se transcribe como Anexo, a D. José Claver Tapia con NIF n.º 006931284G, con domicilio a efecto de notificaciones en la C/ Obispo Varela, 2-2.º C, en el municipio de Plasencia, de la provincia de Cáceres, con relación a la ayuda a la producción agraria ecológica en el cultivo del olivar, se comunica la misma, a los efectos previstos en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Mérida, a 14 de octubre de 2010. El Jefe del Servicio de Ayudas Complementarias, FERNANDO DÍAZ HERRERO.

**A N E X O**

“De conformidad con lo establecido en el artículo 9 del Decreto 24/2003, de 11 de marzo, y el artículo 5 del Decreto 188/2007, de 20 de julio, una vez examinada la solicitud y verificado el cumplimiento de las condiciones especificadas en la Orden de 23 de abril de 2004 (DOE n.º 50, de 4 de mayo), y de acuerdo con la propuesta de resolución del Jefe de Servicio de Ayudas Complementarias; la Dirección General de Política Agraria Comunitaria, en virtud de las competencias que tiene atribuidas por lo dispuesto en el artículo 12 del Decreto 334/2007, de 14 de diciembre, y el artículo 4 del Decreto 63/2010, de 12 de marzo, resuelve disponer el pago correspondiente al 5.º año para el beneficiario que se indica, condicionado al cumplimiento íntegro de los compromisos suscritos.

Beneficiario:

Nombre y apellidos o razón social: José Claver Tapia.

NIF/CIF: 006931284G.

Datos de la resolución:

N.º de orden archivo: 4297.

N.º de expediente: OL10429704.

Superficie concedida (ha): 1,40.

Total: 372,26 euros.

El importe en euros de la presente resolución es de 372,26, correspondiente al pago del 5.º año de compromisos.

Esta ayuda está financiada por el FEADER (Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural) en un 63% sobre el importe indicado.

Contra esta resolución, que no agota la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante esta Dirección General o ante el Consejero de Agricultura y Desarrollo Rural, en el plazo de un mes contado desde el día siguiente a aquél en que tenga lugar su notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, que modifica a la anterior. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer cualquier otro recurso que estime procedente. Mérida, a 31 de marzo de 2010. El Director General de Política Agraria Comunitaria, Fdo.: Antonio Cabezas García”.

El texto íntegro de esta carta se encuentra archivado en el Servicio de Ayudas Complementarias de la Dirección General de Política Agraria Comunitaria, sito en la Avda. de Portugal, s/n., de Mérida, donde podrá dirigirse para su constancia.



ANUNCIO de 14 de octubre de 2010 sobre notificación de resolución en el expediente n.º CO.645, relativo a ayudas a la utilización de métodos de control integrado para el cultivo del olivar. (2010083759)

Habiéndose intentado sin resultado, la notificación de la resolución del Director General de Política Agraria Comunitaria de la Consejería de Agricultura y Desarrollo Rural de la Junta de Extremadura, emitido con fecha 12 de mayo de 2010, recaída en el expediente con n.º de orden CO.645, cuyo tenor literal se transcribe como Anexo, a D. Alberto Rojas Gordillo con NIF n.º 080006983B, con domicilio a efecto de notificaciones en la C/ La Cruz, 12, en el municipio de Fuente del Maestre, de la provincia de Badajoz, con relación a la ayuda a la utilización de métodos de control integrado para el cultivo del olivar, se comunica la misma, a los efectos previstos en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Mérida, a 14 de octubre de 2010. El Jefe del Servicio de Ayudas Complementarias, FERNANDO DÍAZ HERRERO.

A N E X O

"De conformidad con lo establecido en el artículo 9 del Decreto 24/2003, de 11 de marzo, y el artículo 5 del Decreto 188/2007, de 20 de julio, una vez examinada la solicitud y verificado el cumplimiento de las condiciones especificadas en la Orden de 16 de noviembre de 2005 (DOE n.º 137, de 26 de noviembre), y de acuerdo con la propuesta de resolución del Jefe de Servicio de Ayudas Complementarias; la Dirección General de Política Agraria Comunitaria, en virtud de las competencias que tiene atribuidas por lo dispuesto en el artículo 12 del Decreto 334/2007, de 14 de diciembre, y el artículo 4 del Decreto 195/2008, de 26 de septiembre, resuelve disponer el pago correspondiente al 4.º año para el beneficiario que se indica, condicionado al cumplimiento íntegro de los compromisos suscritos.

Beneficiario:

Nombre y apellidos o razón social: Alberto Rojas Gordillo.

NIF/CIF: 080006983B.

Datos de la resolución:

N.º de orden archivo: 645.

N.º de expediente: CO06064506.

Superficie concedida (ha): 4,14.

Total: 516,30 euros.

El importe en euros de la presente resolución es de 516,30, correspondiente al pago del 4.º año de compromisos.

Esta ayuda está financiada por el FEADER (Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural) en un 63% sobre el importe indicado.



Contra esta resolución, que no agota la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante esta Dirección General o ante el Consejero de Agricultura y Desarrollo Rural, en el plazo de un mes contado desde el día siguiente a aquél en que tenga lugar su notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, que modifica a la anterior. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer cualquier otro recurso que estime procedente. En Mérida, a 12 de mayo de 2010. El Director General de Política Agraria Comunitaria, Fdo.: Antonio Cabezas García”.

El texto íntegro de esta carta se encuentra archivado en el Servicio de Ayudas Complementarias de la Dirección General de Política Agraria Comunitaria, sito en la Avda. de Portugal, s/n., de Mérida, donde podrá dirigirse para su constancia.

• • •

ANUNCIO de 14 de octubre de 2010 sobre notificación de trámite de audiencia en el expediente n.º FG-06-0162-1, relativo a subvención de incentivos agroindustriales. (2010083758)

Habiéndose intentado sin resultado, la notificación de trámite de audiencia, al interesado, recaída en el expediente FG-06-0162-1 sobre concesión de subvención de incentivos agroindustriales, tramitado en esta Dirección General a instancia de Retaoliva, SL, se comunica a los efectos previstos en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Para poder completar y dar trámite a su expediente de liquidación acogido a la línea de incentivos agroindustriales, deberá remitir los documentos que se señalan a continuación:

- Certificado de hallarse al corriente con la Agencia Tributaria, ya que según diligencia recibida de fecha 22 de junio, el sentido es negativo, posee deudas tributarias.
- Certificado de hallarse al corriente con la Tesorería General de la Seguridad Social, ya que según diligencia recibida de fecha 22 de junio, el sentido es negativo, tiene reclamaciones de deuda vigente.

Lo que se pone de manifiesto, disponiendo de un plazo de 10 días, tal como dispone el artículo 84 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, para que alegue y presente todos los documentos y justificaciones que estime pertinentes. Transcurrido dicho plazo se procederá, por parte de esta Dirección General, a resolver lo procedente, pudiendo declararse la pérdida del derecho a la percepción de la subvención concedida.

El expediente con toda la documentación se encuentra archivado en el Servicio de Incentivos Agroindustriales de la Dirección General de Infraestructuras e Industrias Agrarias, sito en Avda. de Portugal, s/n., en Mérida, donde podrá dirigirse para su constancia.

Mérida, a 14 de octubre de 2010. El Jefe de Servicio de Incentivos Agroindustriales, AGUSTÍN PÉREZ ROMERO.



CONSEJERÍA DE CULTURA Y TURISMO

RESOLUCIÓN de 25 de octubre de 2010, de la Secretaría General, por la que se hace pública la adjudicación de la obra de "Vallado de parcela y centro de transformación para la Hospedería de Turismo en Villafranca de los Barros". Expte.: OB104HO17070. (2010062609)

1.- ENTIDAD ADJUDICADORA:

- a) Organismo: Consejería de Cultura y Turismo.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General (Servicio de Obras y Proyectos).
- c) Número de expediente: OB104HO17070.

2.- OBJETO DEL CONTRATO:

- a) Tipo de contrato: Obra.
- b) Descripción del objeto: Vallado de parcela y centro de transformación para la Hospedería de Turismo en Villafranca de los Barros.
- c) Lotes: No procede.
- d) Boletín o diario oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: No procede.

3.- TRAMITACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ADJUDICACIÓN:

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Negociado sin publicidad.

4.- PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN:

Importe total: 228.571,16 euros (IVA incluido).
Valor estimado: 193.704,37 euros (IVA excluido).
IVA (18%): 34.866,79 euros.
Financiación: Fondos FEDER.

5.- ADJUDICACIÓN:

- a) Fecha: 25/10/2010.
- b) Contratista: Kantrila, SL.
- c) Nacionalidad: Española.
- d) Importe de adjudicación: 203.405,47 euros (IVA incluido).
Valor estimado: 172.377,52 euros (IVA excluido).
IVA (18%): 31.027,95 euros.

Mérida, a 25 de octubre de 2010. El Secretario General, AGUSTÍN SÁNCHEZ MORUNO.



RESOLUCIÓN de 25 de octubre de 2010, de la Secretaría General, por la que se hace pública la adjudicación de la obra de "Reparaciones en el Campamento Público de Turismo "Balcón de Orellana", en Orellana la Vieja". Expte.: OB104CP01019. (2010062610)

1.- ENTIDAD ADJUDICADORA:

- a) Organismo: Consejería de Cultura y Turismo.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General (Servicio de Obras y Proyectos).
- c) Número de expediente: OB104CP01019.

2.- OBJETO DEL CONTRATO:

- a) Tipo de contrato: Obra.
- b) Descripción del objeto: Reparaciones en el Campamento Público de Turismo "Balcón de Orellana", en Orellana la Vieja.
- c) Lote: No procede.
- d) Boletín o diario oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: No procede.

3.- TRAMITACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ADJUDICACIÓN:

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Negociado sin publicidad.

4.- PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN:

Importe total: 150.000,00 euros (IVA incluido).
Valor estimado: 127.118,64 euros (IVA excluido).
IVA (18%): 22.881,36 euros.
Financiación: Fondos de la Comunidad Autónoma.

5.- ADJUDICACIÓN:

- a) Fecha: 25/10/2010.
- b) Contratista: Construcciones Villabarros.
- c) Nacionalidad: Española.
- d) Importe de adjudicación: 138.650,00 euros (IVA incluido).
Valor estimado: 117.500,00 euros (IVA excluido).
IVA (18%): 21.150,00 euros.

Mérida, a 25 de octubre de 2010. El Secretario General, AGUSTÍN SÁNCHEZ MORUNO.



RESOLUCIÓN de 25 de octubre de 2010, de la Secretaría General, por la que se hace pública la adjudicación de la obra de "Ejecución de 4 bungalows en el Campamento Público de Turismo "Balcón de Orellana", en Orellana la Vieja". Expte.: OB104CP17037. (2010062612)

1.- ENTIDAD ADJUDICADORA:

- a) Organismo: Consejería de Cultura y Turismo.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General (Servicio de Obras y Proyectos).
- c) Número de expediente: OB104CP17037.

2.- OBJETO DEL CONTRATO:

- a) Tipo de contrato: Obra.
- b) Descripción del objeto: Ejecución de 4 bungalows en el Campamento Público de Turismo "Balcón de Orellana", en Orellana la Vieja.
- c) Lote: No procede.
- d) Boletín o diario oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: DOE n.º 125, de 01/07/10.

3.- TRAMITACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ADJUDICACIÓN:

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.

4.- PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN:

Importe total: 248.849,22 euros (IVA incluido).

Valor estimado: 210.889,17 euros (IVA excluido).

IVA (18%): 37.960,05 euros.

Financiación: Fondos de la Comunidad Autónoma/Fondos Europeos FEDER. Tasa de Cofinanciación: 70%. Prioridad 5. Desarrollo Sostenible Local y Urbano. Tema Clave 5.6 Protección y Desarrollo del Patrimonio Cultural. Lema: "Una manera de hacer Europa".

5.- ADJUDICACIÓN:

- a) Fecha: 25/10/2010.
- b) Contratista: CS3 Ingeniería y Construcción.
- c) Nacionalidad: Española.
- d) Importe de adjudicación: 223.466,61 euros (IVA incluido).
Valor estimado: 189.378,48 euros (IVA excluido).
IVA (18%): 34.088,13 euros.

Mérida, a 25 de octubre de 2010. El Secretario General, AGUSTÍN SÁNCHEZ MORUNO.



RESOLUCIÓN de 25 de octubre de 2010, de la Secretaría General, por la que se hace pública la adjudicación de la obra de "Construcción Fase 1. Aparcamiento de la Hospedería de Turismo, en Castuera". Expte.: OB104HO17013. (2010062614)

1.- ENTIDAD ADJUDICADORA:

- a) Organismo: Consejería de Cultura y Turismo.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General (Servicio de Obras y Proyectos).
- c) Número de expediente: OB104HO17013.

2.- OBJETO DEL CONTRATO:

- a) Tipo de contrato: Obra.
- b) Descripción del objeto: Construcción Fase 1. Aparcamiento de la Hospedería de Turismo, en Castuera.
- c) Lote: No procede.
- d) Boletín o diario oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: DOE n.º 151, de 06/08/2010.

3.- TRAMITACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ADJUDICACIÓN:

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.

4.- PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN:

Importe total: 593.891,45 euros (IVA incluido).

Valor estimado: 503.297,84 euros (IVA excluido).

IVA (18%): 90.593,61 euros.

Financiación: Fondos de la Comunidad Autónoma/Fondos Europeos FEDER. Tasa de Cofinanciación: 70%. Prioridad 5. Desarrollo Sostenible Local y Urbano. Tema Clave 5.9 Desarrollo de la Infraestructura Cultural. Lema: "Una manera de hacer Europa".

5.- ADJUDICACIÓN:

- a) Fecha: 25/10/2010.
- b) Contratista: Procondal, SL.
- c) Nacionalidad: Española.
- d) Importe de adjudicación: 492.929,90 euros (IVA incluido).
Valor estimado: 417.737,20 euros (IVA excluido).
IVA (18%): 75.192,70 euros.

Mérida, a 25 de octubre de 2010. El Secretario General, AGUSTÍN SÁNCHEZ MORUNO.



CONSEJERÍA DE LOS JÓVENES Y DEL DEPORTE

RESOLUCIÓN de 27 de octubre de 2010, de la Secretaría General, por la que se hace pública la adjudicación de la contratación de "Desarrollo de acciones publicitarias deportivas con la Federación Española de Golf, en el ámbito de la Consejería de los Jóvenes y del Deporte". Expte.: 1011999CA024. (2010062617)

1.- ENTIDAD ADJUDICADORA:

- a) Organismo: Consejería de los Jóvenes y del Deporte.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General. Servicio de Administración General, Gestión Económica y Contratación. Sección de Contratación.
- c) Número de expediente: 1011999CA024.

2.- OBJETO DEL CONTRATO:

- a) Tipo de contrato: Privado.
- b) Descripción del objeto: Desarrollo de acciones publicitarias deportivas con la Federación Española de Golf, en el ámbito de la Consejería de los Jóvenes y del Deporte.

3.- TRAMITACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ADJUDICACIÓN:

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Negociado sin publicidad.

4.- PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN:

Importe total: 100.000,00 euros (IVA incluido).

5.- ADJUDICACIÓN:

- a) Fecha: 18 de octubre de 2010.
- b) Contratista: Federación Española de Golf.
- c) Importe de adjudicación: 100.000,00 euros.

Mérida, a 27 de octubre de 2010. El Secretario General (P.D. de 30/07/07, DOE n.º 92),
JUAN JOSÉ MALDONADO BRIEGAS.



SERVICIO EXTREMEÑO DE SALUD

RESOLUCIÓN de 21 de octubre de 2010, de la Gerencia del Área de Salud de Badajoz, por la que se convoca, por procedimiento abierto, la contratación de "Adquisición de biberones, tetinas, pezoneras y chupetes con destino al Área de Salud". Expte.: CS/01/1110053672/10/PA. (2010062651)

1.- ENTIDAD ADJUDICATARIA:

- a) Organismo: Gerencia del Área de Salud de Badajoz.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Unidad de Contratación Administrativa. Área de Salud de Badajoz.
- c) Número de expediente: CS/01/1110053672/10/PA.

2.- OBJETO DEL CONTRATO:

- a) Descripción del objeto: Adquisición de biberones, tetinas, pezoneras y chupetes con destino al Área de Salud.
- b) División por lotes y número: Según Pliego.
- c) Lugar de ejecución: Área de Salud de Badajoz.
- d) Plazo de ejecución (meses): 12 meses.

3.- TRAMITACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ADJUDICACIÓN:

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.

4.- PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN:

Importe sin IVA: 58.541,14 euros.

Importe de IVA (8%): 4.683,29 euros.

Importe total: 63.224,43 euros.

Extensión total del contrato incluida prórroga: 117.082,28 euros (en caso de que proceda).

5.- GARANTÍAS:

Provisional: No procede.

Definitiva: 5% del importe de adjudicación (sin IVA).

6.- OBTENCIÓN DE DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN:

- a) Entidad: Gerencia del Área de Salud de Badajoz. Unidad de Contratación Administrativa.
- b) Domicilio: Avda. de Huelva, 8-3.ª Planta.
- c) Localidad y código postal: Badajoz 06005.
- d) Teléfono: 924 218192.
- e) Fax: 924 248284.



- f) Fecha límite de obtención de documentación e información: Hasta el día de finalización de presentación de ofertas.

7.- REQUISITOS ESPECÍFICOS DEL CONTRATISTA:

Clasificación: No procede.

8.- PRESENTACIÓN DE LAS OFERTAS O DE LAS SOLICITUDES DE PARTICIPACIÓN:

- a) Fecha límite de presentación: 15 días a partir del día siguiente al de su publicación en el DOE.
- b) Documentación a presentar: La especificada en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.
- c) Lugar de presentación:
- 1.ª Entidad: Gerencia del Área de Salud de Badajoz. Registro General.
 - 2.ª Domicilio: Avda. de Huelva, 8.
 - 3.ª Localidad y código postal: Badajoz 06005.
- d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta:
- Si el único criterio de valoración es el precio: 15 días desde la apertura de la proposición económica.
 - Si hay más de un criterio: 2 meses.
- e) Admisión de variantes: No.

9.- APERTURA DE LAS OFERTAS:

- a) Entidad: Gerencia del Área de Salud de Badajoz.
- b) Domicilio: Avda. de Huelva, 8.
- c) Localidad y código postal: Badajoz 06005.
- d) Fecha y hora de apertura de plicas: Se publicará con la suficiente antelación en el Perfil del Contratista, en la dirección señalada en el apartado siguiente.

10.- OTRAS INFORMACIONES:

La documentación relativa al expediente podrán descargársela directamente de la página del Perfil del Contratista: <http://contratacion.juntaextremadura.net>

11.- GASTOS DE ANUNCIO:

Serán por cuenta del adjudicatario.

Badajoz, a 21 de octubre de 2010. El Gerente del Área de Salud de Badajoz, P.D. Resolución de 16/06/2010 (DOE n.º 124, de 30/06/2010), EMILIO DOBLARÉ CASTELLANO.



RESOLUCIÓN de 22 de octubre de 2010, de la Gerencia del Área de Salud de Badajoz, por la que se convoca, por procedimiento abierto, la contratación de "Adquisición de café descafeinado, café y leche semidesnatada por máquina dispensadora para las unidades de cocinas del complejo Hospitalario del Área de Salud". Expte.: CS/01/05/10/PA. (2010062652)

1.- ENTIDAD ADJUDICATARIA:

- a) Organismo: Gerencia del Área de Salud de Badajoz.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Unidad de Contratación Administrativa. Área de Salud de Badajoz.
- c) Número de expediente: CS/01/05/10/PA.

2.- OBJETO DEL CONTRATO:

- a) Descripción del objeto: Café descafeinado, café y leche semidesnatada por máquina dispensadora para las unidades de cocinas del complejo Hospitalario del Área de Salud.
- b) División por lotes y número: Según Pliego.
- c) Lugar de ejecución: Área de Salud de Badajoz.
- d) Plazo de ejecución (meses): 12 meses.

3.- TRAMITACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ADJUDICACIÓN:

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.

4.- PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN:

Importe sin IVA: 64.815,00 euros.

Importe de IVA (8%): 5.185,00 euros.

Importe total: 70.000,00 euros.

Extensión total del contrato incluida prórroga: 129.630,00 euros (en caso de que proceda).

5.- GARANTÍAS:

Provisional: No procede.

Definitiva: 5% del importe de adjudicación (sin IVA).

6.- OBTENCIÓN DE DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN:

- a) Entidad: Gerencia del Área de Salud de Badajoz. Unidad de Contratación Administrativa.
- b) Domicilio: Avda. de Huelva, 8-3.ª Planta.
- c) Localidad y código postal: Badajoz 06005.
- d) Teléfono: 924 218192.
- e) Fax: 924 248284.



- f) Fecha límite de obtención de documentación e información: Hasta el día de finalización de presentación de ofertas.

7.- REQUISITOS ESPECÍFICOS DEL CONTRATISTA:

Clasificación: No procede.

8.- PRESENTACIÓN DE LAS OFERTAS O DE LAS SOLICITUDES DE PARTICIPACIÓN:

- a) Fecha límite de presentación: 15 días a partir del día siguiente al de su publicación en el DOE.
- b) Documentación a presentar: La especificada en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.
- c) Lugar de presentación:
- 1.ª Entidad: Gerencia del Área de Salud de Badajoz. Registro General.
 - 2.ª Domicilio: Avda. de Huelva, 8.
 - 3.ª Localidad y código postal: Badajoz 06005.
- d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta:
- Si el único criterio de valoración es el precio: 15 días desde la apertura de la proposición económica.
 - Si hay más de un criterio: 2 meses.
- e) Admisión de variantes: No.

9.- APERTURA DE LAS OFERTAS:

- a) Entidad: Gerencia del Área de Salud de Badajoz.
- b) Domicilio: Avda. de Huelva, 8.
- c) Localidad y código postal: Badajoz 06005.
- d) Fecha y hora de apertura de plicas: Se publicará con la suficiente antelación en el Perfil del Contratista, en la dirección señalada en el apartado siguiente.

10.- OTRAS INFORMACIONES:

La documentación relativa al expediente podrán descargársela directamente de la página del Perfil del Contratista: <http://contratacion.juntaextremadura.net>

11.- GASTOS DE ANUNCIO:

Serán por cuenta del adjudicatario.

Badajoz, a 22 de octubre de 2010. El Gerente del Área de Salud de Badajoz, P.D. Resolución de 16/06/2010 (DOE n.º 124, de 30/06/2010), EMILIO DOBLARÉ CASTELLANO.



RESOLUCIÓN de 28 de octubre de 2010, de la Gerencia del Área de Salud de Navalmoral de la Mata, por la que se hace pública la adjudicación del suministro de "Material quirúrgico: guantes, pañales, etc., con destino al Hospital Campo Arañuelo y centros de salud dependientes de la Gerencia del Área de Salud". Expte.: CS/08/1110025894/10/PA. (2010062654)

1.- ENTIDAD ADJUDICATARIA:

- a) Organismo: Servicio Extremeño de Salud. Consejería de Sanidad y Dependencia.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Gerencia del Área de Salud de Navalmoral de la Mata.
- c) Número de expediente: CS/08/1110025894/10/PA.

2.- OBJETO DEL CONTRATO:

- a) Tipo de contrato: Suministro.
- b) Descripción del objeto: Material quirúrgico: guantes, pañales, etc., con destino al Hospital Campo Arañuelo y centros de salud dependientes de la Gerencia del Área de Salud de Navalmoral de la Mata.
- c) Boletín o diario oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: DOE n.º 109, de fecha 9 de junio de 2010.

3.- TRAMITACIÓN, PROCEDIMIENTO Y FORMA DE ADJUDICACIÓN:

- a) Tramitación: Ordinario.
- b) Procedimiento: Abierto.
- c) Forma: Más de un criterio de valoración.

4.- PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN:

Importe anual: 121.332,15 euros (IVA incluido).

5.- ADJUDICACIÓN:

- a) Fecha de adjudicación: 27 de octubre de 2010.
- b) Nacionalidad Española.
- c) Importe total de adjudicación 101.214,38 (IVA incluido), a las siguientes empresas:
 - Iberhospitex: 831,60 €.
 - Prim: 131,80 €.
 - Barna: 200,00 €.
 - Izasa: 2.944,62 €.
 - Oxidoc: 377,50 €.
 - El Corte Inglés: 55,00 €.
 - Comercial Ex. Hospitalaria: 2.912,22 €.



- Sca. Higiene: 1.106,84 €.
- Amevisa: 360,00 €.
- Sanidad Extremeña: 344,80 €.
- Suministros Sanit. Extremadura: 2.508,00 €.
- Apósitos Extremeños: 1.406,70 €.
- Arbora Ausonia: 18.665,86 €.
- Laboratorios Hartmann: 54.434,50 €.
- Laboratorios Indas: 13.368,94 €.
- Suministros Hospitalarios: 1.566,00 €.

Navalmoral de la Mata, a 28 de octubre de 2010. La Gerente del Área de Salud de Navalmoral de la Mata, M.^a EUGENIA PRIETO BALTASAR.

• • •

RESOLUCIÓN de 29 de octubre de 2010, de la Gerencia del Área de Salud de Navalmoral de la Mata, por la que se hace pública la adjudicación del suministro de "Suturas mecánicas con destino al Hospital Campo Arañuelo y centros de salud dependientes de la Gerencia del Área de Salud".

Expte.: CS/08/1110039508/10/PA. (2010062653)

1.- ENTIDAD ADJUDICATARIA:

- a) Organismo: Servicio Extremeño de Salud. Consejería de Sanidad y Dependencia.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Gerencia del Área de Salud de Navalmoral de la Mata.
- c) Número de expediente: CS/08/1110039508/10/PA.

2.- OBJETO DEL CONTRATO:

- a) Tipo de contrato: Suministro.
- b) Descripción del objeto: Suturas mecánicas con destino al Hospital Campo Arañuelo y centros de salud dependientes de la Gerencia del Área de Salud de Navalmoral de la Mata.
- c) Boletín o diario oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: DOE n.º 163, de fecha 24 de agosto de 2010.

3.- TRAMITACIÓN, PROCEDIMIENTO Y FORMA DE ADJUDICACIÓN:

- a) Tramitación: Ordinario.
- b) Procedimiento: Abierto.
- c) Forma: Más de un criterio de valoración.

**4.- PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN:**

Importe anual: 70.163,35 euros (IVA incluido).

5.- ADJUDICACIÓN:

- a) Fecha de adjudicación: 29 de octubre de 2010.
- b) Nacionalidad Española.
- c) Importe total de adjudicación 60.810,92 (IVA incluido), a las siguientes empresas:
 - Comercial Extrem: Hospitalaria: 7.207,98 €.
 - B. Braun Surgical: 3.654,90 €.
 - Applied Medical: 1.923,75 €.
 - Covidisen Spain: 48.024,29 €.

Navalmoral de la Mata, a 29 de octubre de 2010. La Gerente del Área de Salud de Navalmoral de la Mata, M.^a EUGENIA PRIETO BALTASAR.

AYUNTAMIENTO DE BADAJOZ***ANUNCIO de 18 de octubre de 2010 sobre aprobación de la Oferta de Empleo Público para el ejercicio 2010. (2010083788)***

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 70 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso, serán objeto de la Oferta de Empleo Público.

La Oferta de Empleo Público, que se aprobará anualmente por los órganos de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el diario oficial correspondiente.

El número total de plazas de nuevo ingreso respeta el límite de la tasa de reposición de efectivos dispuesto en el art. 23 de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado.

En uso de las facultades y competencias que me son conferidas por la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, en su redacción modificada por la Ley 11/1999, de 21 de abril, en su artículo 34.1.g), con esta fecha he resuelto:

Disponer la aprobación de la Oferta de Empleo Público para el ejercicio 2010, del Ayuntamiento de Badajoz, que estará integrada del siguiente modo:



FUNCIONARIOS DE CARRERA:

Grupo según art. 76 Ley 7/2007	Clasificación	Vacantes	Denominación
A2	Escala de Administración Especial. Subescala Servicios Especiales. Clase Policía Local y Auxiliares.	1	Inspector de Policía Local
A2	Escala de Administración Especial. Subescala Servicios Especiales. Clase Policía Local y Auxiliares.	2	Subinspector.
A2	Escala de Administración Especial Subescala Técnica Clase Técnico Medio	1	Programador
A2	Escala de Administración Especial Subescala Técnica Clase, Técnico Medio	1	Topógrafo
C1	Escala Administración General Subescala Administrativa	2	Administrativo
C1	Escala de Administración Especial. Subescala Servicios Especiales. Clase Policía Local y Auxiliares.	4	Oficial Policía Local
C1	Escala de Administración Especial. Subescala Servicios Especiales. Clase Policía Local y Auxiliares.	9	Agentes Policía Local
C1	Escala de Administración Especial. Subescala Técnica. Clase, Técnico Auxiliar.	1	Delineante
C2	Escala de Administración General. Subescala Auxiliar	1	Auxiliar Administrativo
C2	Escala de Administración Especial. Subescala de Servicios Especiales. Clase, Servicio Contra Incendios.	1	Bombero.

Lo que se hace público para general conocimiento, advirtiendo que esta resolución pone fin a la vía administrativa, y contra la misma cabe interponer recurso extraordinario de revisión, en los supuestos taxativamente establecidos por el artículo 118 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y recurso potestativo de reposición, en el plazo de un mes contado desde el día siguiente a aquél en que se publique el presente anuncio, ante el Ilmo. Sr. Alcalde-Presidente de la Corporación.

Asimismo, podrá interponerse, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente a aquél en que se publique el presente anuncio, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado del mismo nombre en Badajoz, advirtiendo que si interpuesto el recurso potestativo de reposición, no se notificara resolución expresa del mismo en el plazo máximo de un mes, éste se entenderá presuntamente desestimado y el plazo para interponer recurso contencioso-administrativo será de seis meses, a contar desde el día siguiente en que el recurso potestativo de reposición se entienda presuntamente desestimado.

Badajoz, a 18 de octubre de 2010. El Alcalde, P.D. La Teniente de Alcalde Delegada de RRHH (BOP de Badajoz n.º 134, de 12/07/07), M.ª PAZ LUJÁN DÍAZ.



ANUNCIO de 18 de octubre de 2010 sobre aprobación de la Oferta de Empleo Público de la Fundación Municipal de Deportes para el ejercicio 2010. (2010083789)

Provincia: Badajoz.

Corporación: Ayuntamiento de Badajoz.

Número de Código Territorial: 06015.

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DE LA FUNDACIÓN MUNICIPAL DE DEPORTES
CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2010

NIVEL DE TITULACIÓN	DENOMINACIÓN	NÚMERO DE PLAZAS
Graduado en ESO	Encargado	1
Certif. de Estudios Primarios	Mantenedor	1

Badajoz, a 18 de octubre de 2010. El Alcalde, P.D. La Teniente de Alcalde Delegada de RRHH (BOP de Badajoz n.º 134, de 12/07/07), M.ª PAZ LUJÁN DÍAZ.

• • •

ANUNCIO de 18 de octubre de 2010 sobre aprobación de la Oferta de Empleo Público de la Institución Ferial de Badajoz (IFEBA) para el ejercicio 2010. (2010083791)

Provincia: Badajoz.

Corporación: Ayuntamiento de Badajoz.

Número de Código Territorial: 06015.

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DE LA INSTITUCIÓN FERIAL DE BADAJOZ (IFEBA)
CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2010

PERSONAL LABORAL

NIVEL DE TITULACIÓN	DENOMINACIÓN	NÚMERO DE PLAZAS
Licenciado en Derecho	Licenciado en Derecho	1

Badajoz, a 18 de octubre de 2010. El Alcalde, P.D. La Teniente de Alcalde Delegada de RRHH (BOP de Badajoz n.º 134, de 12/07/07), M.ª PAZ LUJÁN DÍAZ.

• • •



ANUNCIO de 18 de octubre de 2010 sobre aprobación de la Oferta de Empleo Público del Instituto Municipal de Servicios Sociales (IMSS) para el ejercicio 2010. (2010083792)

Provincia: Badajoz.

Corporación: Ayuntamiento de Badajoz.

Número de Código Territorial: 06015.

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE SERVICIOS
SOCIALES (IMSS) CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2010

PERSONAL LABORAL

NIVEL DE TITULACIÓN	DENOMINACIÓN	NÚMERO DE PLAZAS
Diplomado en Trabajo Social	Trabajador Social	1

Badajoz, a 18 de octubre de 2010. El Alcalde, P.D. La Teniente de Alcalde Delegada de RRHH, (BOP de Badajoz n.º 134, de 12/07/07), M.ª PAZ LUJÁN DÍAZ.

• • •

ANUNCIO de 18 de octubre de 2010 sobre aprobación de la Oferta de Empleo Público de la Universidad Popular de Badajoz (UPB) para el ejercicio 2010. (2010083793)

Provincia: Badajoz.

Corporación: Ayuntamiento de Badajoz.

Número de Código Territorial: 06015.

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DE BADAJOZ (UPB)
CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2010

PERSONAL LABORAL

NIVEL DE TITULACIÓN	DENOMINACIÓN	NÚMERO DE PLAZAS
Diplomado Universitario	Técnico Medio de Proyectos	1

Badajoz, a 18 de octubre de 2010. El Alcalde, P.D. La Teniente de Alcalde Delegada de RRHH, (BOP de Badajoz n.º 134, de 12/07/07), M.ª PAZ LUJÁN DÍAZ.



AYUNTAMIENTO DE OLIVA DE LA FRONTERA

ANUNCIO de 28 de octubre de 2010 sobre Estudio de Detalle. (2010083815)

Por Decreto de la Alcaldía 161/10, de 28 de octubre de 2010, se ha aprobado inicialmente el Proyecto de Estudio de Detalle de la parcela 6 de la manzana 6 del SI 4 de Oliva de la Frontera, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 77.2 de la Ley 15/2001, de 14 de diciembre, del Suelo y Ordenación Territorial de Extremadura, se somete el expediente a información pública por el plazo de 1 mes a contar desde la publicación de este anuncio de aprobación inicial en el Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz, Diario Oficial de Extremadura y Diario Hoy, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las alegaciones que estimen oportunas. Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, el documento será elevado para su aprobación definitiva, si procede. Asimismo, se suspende el otorgamiento de licencias en las áreas afectadas por el Estudio de Detalle y cuyas nuevas determinaciones supongan modificación del régimen urbanístico vigente.

Oliva de la Frontera, a 28 de octubre de 2010. El Alcalde, VÍCTOR MORERA MAINAR.

PARTICULARES

ANUNCIO de 4 de noviembre de 2010 sobre extravío del título de Graduado Escolar de D.^a Victoria Porrón Fernández. (2010083817)

Se hace público el extravío del título de Graduado Escolar de D.^a Victoria Porrón Fernández.

Cualquier comunicación sobre dicho documento deberá efectuarse ante la Dirección Provincial de Educación de Badajoz en el plazo de treinta (30) días, pasados los cuales dicho título quedará nulo y sin valor y se seguirán los trámites para la expedición del duplicado.

Almendralejo, a 4 de noviembre de 2010. La Interesada, VICTORIA PORRÓN FERNÁNDEZ.

• • •

ANUNCIO de 4 de noviembre de 2010 sobre extravío del título de Graduado Escolar de D. José Agustín Contreras Castro. (2010083822)

Se hace público el extravío del título de Graduado Escolar de D. José Agustín Contreras Castro.

Cualquier comunicación sobre dicho documento deberá efectuarse ante la Delegación Provincial de Educación de Badajoz, en el plazo de treinta (30) días, pasados los cuales



dicho título quedará nulo y sin valor y se seguirán los trámites para la expedición del duplicado.

Badajoz, a 4 de noviembre de 2010. El Interesado, JOSÉ AGUSTÍN CONTRERAS CASTRO.

• • •

ANUNCIO de 4 de noviembre de 2010 sobre extravío del título de Graduado Escolar de D.^a Ana Rubio Pérez. (2010083823)

Se hace público el extravío del título de Graduado Escolar de D.^a Ana Rubio Pérez.

Cualquier comunicación sobre dicho documento deberá efectuarse ante la Delegación Provincial de Educación de Badajoz, en el plazo de treinta (30) días, pasados los cuales dicho título quedará nulo y sin valor y se seguirán los trámites para la expedición del duplicado.

Badajoz, a 4 de noviembre de 2010. La Interesada, ANA RUBIO PÉREZ.

JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Administración Pública y Hacienda

Secretaría General

Paseo de Roma, s/n. 06800 Mérida

Teléfono: 924 005012

e-mail: doe@juntaextremadura.net