DOE

JUEVES, 30
de diciembre de 2010

DIARIO OFICIAL DE EXTREMADURA

NÚMERO 250

[SUMARIO]

I DISPOSICIONES GENERALES

Presidencia de la Junta

Concentración empresarial. Ley 20/2010, de 28 de diciembre, de concentración empresarial pública en la Comunidad Autónoma de Extremadura 31695

III OTRAS RESOLUCIONES

Consejería de Economía, Comercio e Innovación

Investigación. Ayudas. Resolución de 17 de diciembre de 2010, de la Consejera, por la que se resuelve la concesión de ayudas para el apoyo a los planes de actuación de los grupos inscritos en el Catálogo de Grupos de Investigación de Extremadura 31707

Investigación. Ayudas. Resolución de 17 de diciembre de 2010, de la Consejera, por la que se resuelve la concesión de ayudas para los proyectos de Promoción General del Conocimiento y de I+D orientada y aplicada en las áreas científico-tecnológicas y humanísticas ... 31712

Investigación. Ayudas. Resolución de 17 de diciembre de 2010, de la Consejera, por la que se resuelve la concesión de ayudas para los proyectos de I+D en el área de ciencias de la salud 31719

Consejería de Igualdad y Empleo

Convenios Colectivos. Resolución de 9 de diciembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "I Convenio Colectivo de la empresa CESEX, SAU". Expte.: 81/008/2010 31723

IV ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Juzgado de 1.ª Instancia n.º 2 de Badajoz

Notificaciones. Edicto de 13 de octubre de 2010 sobre notificación de sentencia dictada en el procedimiento ordinario n.º 318/2009 31791

Notificaciones. Edicto de 22 de octubre de 2010 sobre notificación de sentencia dictada en el juicio verbal n.º 919/2010 31792

Juzgado de 1.ª Instancia n.º 2 de Mérida

Notificaciones. Edicto de 27 de septiembre de 2010 sobre notificación de sentencia dictada en el procedimiento ordinario n.º 568/2008 31793

V ANUNCIOS

Consejería de Administración Pública y Hacienda

Contratación. Resolución de 29 de diciembre de 2010, de la Coodinadora General de la Junta de Extremadura en las elecciones a la Asamblea de Extremadura 2011, por la que se anuncia procedimiento abierto para la contratación del servicio de "Diseño y producción del material creativo de la campaña de publicidad institucional Elecciones a la Asamblea de Extremadura 2011". Expte.: EE.AA.-01/2011 31796

Consejería de Fomento

Información pública. Anuncio de 18 de noviembre de 2010 sobre construcción de vivienda unifamiliar. Situación: parcela 3 del polígono 3. Promotor: D. Juan Ángel Nieto López, en Torre de Miguel Sesmero 31798

Notificaciones. Anuncio de 22 de noviembre de 2010 sobre notificación de resolución de reconocimiento de ayuda económica del Programa Especial 60.000 en los expedientes que se relacionan 31799

Notificaciones. Anuncio de 22 de noviembre de 2010 sobre notificación de subsanación de solicitud de ayuda económica del Programa Especial 60.000, en el expediente n.º 10-PA-0136/2006-1-E (33) 31800

Notificaciones. Anuncio de 22 de noviembre de 2010 sobre notificación de propuesta de resolución de denegación de ayuda económica del Programa Especial 60.000, en el expediente n.º 10-PA-0068/2006-3-E (20) 31800

Notificaciones. Anuncio de 22 de noviembre de 2010 sobre notificación de trámite de audiencia en solicitud de ayuda económica del Programa Especial 60.000 en los expedientes que se relacionan 31801

Notificaciones. Anuncio de 24 de noviembre de 2010 sobre notificación de acuerdo de incoación del procedimiento de baja en el Registro de Demandantes del Plan Especial de Vivienda en los expedientes que se relacionan 31802

Notificaciones. Anuncio de 24 de noviembre de 2010 sobre notificación de acuerdo de incoación del procedimiento de baja en el Registro de Demandantes del Plan Especial de Vivienda, en el expediente n.º 2006-013043 31803

Notificaciones. Anuncio de 24 de noviembre de 2010 sobre notificación de resolución del procedimiento de baja en el Registro de Demandantes del Plan Especial de Vivienda, en el expediente n.º 2006-033362 31804

Consejería de Igualdad y Empleo

Acto de Conciliación. Citación. Edicto de 3 de diciembre de 2010 por el que se cita a las partes al Acto de Conciliación ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Cáceres, en el expediente n.º 2219/2010 31804

Servicio Extremeño de Salud

Notificaciones. Anuncio de 1 de diciembre de 2010 sobre notificación de propuesta de resolución en expedientes sancionadores en materia de salud pública 31805

Notificaciones. Anuncio de 1 de diciembre de 2010 sobre notificación de resolución en expedientes sancionadores en materia de salud pública 31806

Notificaciones. Anuncio de 1 de diciembre de 2010 sobre notificación de resolución en el expediente sancionador n.º 132/2010, en materia de salud pública 31807

Servicio Extremeño Público de Empleo

Notificaciones. Anuncio de 23 de noviembre de 2010 sobre notificación de acuerdo de inicio del procedimiento de reintegro en el expediente n.º CE-0052-03, relativo a subvención para la creación de empleo estable en sociedades cooperativas y laborales 31808

Notificaciones. Anuncio de 23 de noviembre de 2010 sobre notificación de acuerdo de inicio del procedimiento de reintegro en el expediente n.º CE-0068-03, relativo a subvención para la creación de empleo estable en sociedades cooperativas y laborales 31809

Notificaciones. Anuncio de 23 de noviembre de 2010 sobre notificación de acuerdo de inicio del procedimiento de reintegro en el expediente n.º CE-0070-03, relativo a subvención para la creación de empleo estable en sociedades cooperativas y laborales 31811

Notificaciones. Anuncio de 23 de noviembre de 2010 sobre notificación de acuerdo de inicio del procedimiento de reintegro en el expediente n.º CE-0125-03, relativo a subvención para la creación de empleo estable en sociedades cooperativas y laborales 31812

I DISPOSICIONES GENERALES

PRESIDENCIA DE LA JUNTA

LEY 20/2010, de 28 de diciembre, de concentración empresarial pública en la Comunidad Autónoma de Extremadura. (2010010022)

EL PRESIDENTE DE LA JUNTA DE EXTREMADURA

Sea notorio a todos los ciudadanos que la Asamblea de Extremadura ha aprobado y yo, en nombre del Rey, de conformidad con lo establecido en el artículo 49.1 del Estatuto de Autonomía, vengo a promulgar la siguiente ley.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

El tejido empresarial de Extremadura muestra una serie de necesidades de cuya satisfacción depende, en buena medida, el redimensionamiento de la empresa extremeña y el mantenimiento y la creación de empleo.

Estas necesidades, que se manifiestan en todas las fases de la vida de la empresa, desde su inicio hasta su consolidación, y en aquellas encrucijadas en las que el empresario se plantea transformarse o acometer estrategias de internacionalización, pueden agruparse en cinco bloques materiales: financiación, innovación, comercialización, dotación de infraestructura y en fin, promoción y formación.

Teniendo en cuenta este esquema, y examinando el catálogo de las actuaciones que se están actualmente llevando a cabo por el sector público empresarial para satisfacerlas, se aprecian de un lado ciertos solapamientos, de manera que para una misma actuación se están dedicando esfuerzos desde varias unidades, y de otro algunos vacíos, entre los que destaca, a título de ejemplo, la ausencia de apoyo financiero, mediante fondos propios, a las sociedades cooperativas.

Conscientes de ambas realidades, desde la Junta de Extremadura se ha impulsado un proceso de coordinación de todas las medidas de atención y apoyo a las empresas que actualmente realiza el sector público empresarial, en el que participan la Sociedad de Fomento Industrial de Extremadura, SA, y las sociedades Fomento Extremeño de Mercado Exterior, SAU, Fomento de Emprendedores Extremeños, SAU, Fomento Extremeño de Infraestructuras Industriales, SAU, y la Sociedad Pública de Gestión de la Innovación de Extremadura, SAU.

Este proceso pretende, como objetivo final, lograr la atención integral al empresario ubicado en Extremadura, optimizando los servicios, evitando solapamientos y cubriendo vacíos de gestión, con austeridad y visión de futuro. En él se unificarán todas las medidas de acción pública de fomento de empresas, creando una empresa pública, cuya denominación es Extremadura Avante, como herramienta de servicio al empresario y de acompañamiento a la Administración, que revestirá la forma de sociedad mercantil.

La creación de la empresa pública se enmarca, además, en el contexto de la actual situación de austeridad presupuestaria, en el que los gestores públicos deben acometer una transformación en sus métodos de trabajo, que permitan hacer lo mismo o más con menos recursos.

II

El proceso de concentración empresarial es técnicamente complejo.

Por una parte, la Sociedad de Fomento Industrial de Extremadura, SA, cuenta con un pequeño porcentaje de capital social en manos privadas, con el que se desea desde los poderes públicos extremeños seguir contando, y no sólo por razones cuantitativas, dado que en estos momentos de escasez de recursos deben mantenerse todos los posibles y sin duda el capital aportado por los accionistas privados tiene este valor, sino principalmente por razones cualitativas: el prestigio financiero y mercantil de este grupo de accionistas es un aval de extraordinaria importancia para acometer con su ayuda, nuevas fórmulas de acompañamiento financiero a las empresas extremeñas o que pretendan instalarse en nuestro territorio, en las que manteniendo o incrementando la cuantía de su aportación, se mute su naturaleza jurídica, pasando a aportar financiación a entidades de capital riesgo constituidas conjuntamente con Extremadura Avante o sus filiales.

Por otra, las sociedades Fomento Extremeño de Mercado Exterior, SAU, Fomento de Emprendedores Extremeños, SAU, Fomento Extremeño de Infraestructuras Industriales, SAU y la Sociedad Pública de Gestión de la Innovación de Extremadura, SAU, pertenecen íntegramente a la Sociedad de Gestión Pública de Extremadura, SAU, su accionista único, debiendo ejecutarse un proceso de tránsito tanto de sus actividades de acompañamiento empresarial, cuanto de las propias sociedades al grupo que encabeza Extremadura Avante, SLU.

A su vez, el hecho de que estas cuatro sociedades estén cumpliendo con los encargos hechos por diferentes Consejerías a través de encomiendas de gestión, obliga a que continúen existiendo hasta la extinción de las encomiendas o hasta que se subrogue en ellas otro medio propio.

A ello, se añade que el proceso de concentración debe suponer la reducción de las sociedades mercantiles actualmente existentes.

Constatada esta complejidad, en las operaciones societarias a realizar para cumplir con el proceso de concentración, deben utilizarse todas las técnicas que el Ordenamiento jurídico ofrece, desde las modificaciones estructurales, centradas en la fusión, en la escisión y en la transformación, hasta la transmisión de acciones y participaciones sociales, e incluso las modificaciones estatutarias que resulten precisas.

III

El Gobierno regional, consciente de la complejidad del proceso y de la necesaria rapidez en su ejecución, ha anticipado algunas fases de la concentración empresarial pública.

Con estas medidas anticipatorias se trata de armonizar las actividades de las cinco empresas públicas que tienen que ver con el fomento empresarial, de manera que sean compatibles y no se solapen unas con otras, sino que se potencien por sinergia. No se trata ni de realizar actuaciones nuevas que hasta ahora las leyes no asignan a las sociedades preexistentes, ni de sustituir en el desarrollo de su objeto social a tales sociedades, por una nueva. Para la tarea señalada no hace falta la aprobación de una ley, siendo suficiente con las técnicas existentes en nuestro ordenamiento jurídico. A su amparo, se ha utilizado la técnica del consejero cruzado y se ha constituido una sociedad conjunta, que sin coste adicional alguno dado

que la sociedad constituida es el germen de la empresa pública que ahora se crea, anticipará las medidas de coordinación y concentración empresarial pública.

La siguiente fase requiere de un mayor grado de intensidad en la concentración societaria al conllevar la desaparición de la personalidad jurídica de alguna de las sociedades afectadas, que pasarán a integrarse en una nueva empresa pública y su grupo, que desde este momento, y no antes, podrá desarrollar las actividades de las empresas que desaparecen. Además, dado que las sociedades a concentrar se crearon mediante una ley, ya de forma directa —en el caso de la Sociedad de Fomento Industrial de Extremadura, SA—, ya indirecta —como sucede con las otras cuatro sociedades mencionadas, en la medida en que su accionista único, la Sociedad de Gestión Pública de Extremadura, se creó por ley—, debe ser una ley la que regule su desaparición. Junto a ello, y como el sujeto jurídico resultante del proceso de concentración va a ser una Empresa pública —Extremadura Avante—, es necesario para su creación, por exigirlo así el Estatuto de Autonomía de Extremadura, una norma legal, en la que además de la decisión de crearla, se permita al Gobierno ejecutar esta decisión concentrando en torno a una de las sociedades preexistentes, la conjunta creada para anticipar la medida, el grupo de apoyo al empresario extremeño.

IV

La opción por el tipo de la sociedad de responsabilidad limitada es la más eficiente de todas, por razones de coste y de gestión. Es la opción ajustada a los criterios de austeridad en el gasto público que se barajan en la Administración autonómica, dado que para su constitución no hay que hacer grandes desembolsos dinerarios, que además no son necesarios puesto que la capitalización ya la tienen las sociedades que participan en este proceso de concentración. Extremadura Avante, SLU, no es una sociedad de capital inversión, sino que gestionará las actividades de inversión y de no inversión del grupo, y que deberá esforzarse para la obtención de recursos que no procedan, exclusivamente, de los presupuestos autonómicos. Además, es sabido que los gastos de gestión de las sociedades limitadas son sensiblemente inferiores a los de las anónimas, lo que unido a la flexibilidad de su régimen jurídico y a su carácter cerrado aconsejan la opción tipológica de la sociedad de responsabilidad limitada.

Extremadura Avante, SLU, podrá organizar su actividad a través de filiales, cuya creación perseguirá la obtención de los recursos económicos que mejor se adapten a cada grupo de actuaciones. La técnica del grupo de sociedades cumplirá, además de su natural organización de actividades, una función de eficiencia en la obtención de recursos para financiarlas en función de la clasificación que, en términos de contabilidad nacional, corresponda.

V

La Comunidad Autónoma de Extremadura ostenta competencia exclusiva para la creación y gestión de un sector público regional propio y, además, tiene reconocida la iniciativa pública en la actividad económica, a tenor de los artículos 7.1.10 y 61.6 del Estatuto de Autonomía. En base a ello, puede dictar la presente ley de creación de la nueva empresa pública que concentre a las anteriormente mencionadas.

VI

La estructura de la ley se integra por nueve artículos, tres disposiciones adicionales, una derogatoria y tres finales.

En los artículos 1 y 2 se regula la creación de la empresa pública Extremadura Avante, el complejo procedimiento de ejecución de esta decisión, y los fines perseguidos, cuestiones capitales que han sido explicadas en extenso en los apartados anteriores de esta exposición de motivos.

Los artículos 3 y 4 prevén determinados controles y limitaciones que tratan de salvaguardar los intereses públicos e imponen la necesidad de obtener en los casos de mayor riesgo las autorizaciones del Consejo de Gobierno.

El artículo 5, al regular los recursos económicos, abre la posibilidad de diferentes vías de financiación, aunque la Ley está orientada a la obtención de recursos del mercado.

Los artículos 6 y 7 imponen el Consejo de Administración como modalidad de órgano de administración, y la auditoría de cuentas, medidas que garantizan la participación en la gestión y la transparencia de la misma.

El artículo 8 tiene muy en cuenta el contexto de ahorro y austeridad en el gasto público y pretende optimizar el proceso de ejecución de la decisión legal de crear una empresa pública y se ampara en lo dispuesto en el Estatuto de Autonomía de Extremadura, cuando señala, de un lado, que la Comunidad Autónoma en el ejercicio de sus competencias gozará de las facultades y privilegios propios de la Administración del Estado (artículo 47) y, así mismo, que gozará del tratamiento fiscal que la Ley establezca para el Estado (artículo 56.3).

En las disposiciones adicionales, la primera trata de reenviar las referencias de nuestro Ordenamiento a la nueva sociedad, como, por ejemplo, la contenida en el artículo 9 de la Ley 9/2002, de 14 de noviembre, de Impulso a la Localización Industrial de Extremadura o la prevista en la disposición adicional undécima de la Ley 2/2008, de 16 de junio, de Patrimonio de la Comunidad Autónoma de Extremadura; la segunda autoriza a que determinadas sociedades que mediante una ley se adscriben a un grupo de sociedades puedan serlo a otro; y la tercera impide que Extremadura Avante, SLU, y sus filiales adquieran la condición de medios propios y servicios técnicos. En este terreno debe destacarse que las sociedades filiales de la Sociedad de Gestión Pública de Extremadura, SAU, que no participan el grupo Extremadura Avante han sido objeto de una fusión especial que ha provocado la desaparición de "Centro de Estudios Socioeconómicos de Extremadura, SAU", "Fomento de la Industria del Turismo, Ocio y Tiempo Libre, SAU", "Fomento Exterior de Extremadura, SAU", "Fomento de la Iniciativa Joven de Extremadura, SAU", "Sociedad de Gestión de la Imagen de Extremadura, SAU", "Fomento de la Naturaleza y Medio Ambiente, SAU", "Sociedad Pública de Inspección Técnica de Vehículos de Extremadura, Sociedad Anónima Unipersonal" y "Sociedad Pública de Agricultura y Desarrollo Rural de Extremadura, Sociedad Anónima Unipersonal". Además, se ha procedido a una diferenciación funcional entre el Grupo Gpex y el Grupo Extremadura Avante: aquél será el destinatario de los encargos de gestión y éste de la ejecución de las políticas públicas de acompañamiento al tejido empresarial extremeño, sin que pueda recibir encomiendas de gestión, como se encarga de señalar la disposición adicional tercera. Por lo tanto, no hay duplicidad funcional ni de régimen jurídico.

La disposición derogatoria, además de la cláusula derogatoria general, elimina un Derecho supletorio para la Sociedad de Gestión Pública de Extremadura hoy innecesario y adapta la regulación de los avales contenida en la Ley 5/2007, de 19 de abril, General de Hacienda Pública de Extremadura, a las nuevas exigencias del mercado.

Las disposiciones finales modifican la Ley 4/2005, de 8 de julio, de reordenación del sector público empresarial de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en las materias conectadas con la concentración societaria aquí prevista; atribuyen competencias para ejecutar las normas contenidas en la presente ley; y, además, prevén su entrada en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Por todo lo expuesto, y de acuerdo con el Consejo Consultivo de Extremadura.

Artículo 1. Creación de la empresa pública Extremadura Avante. Régimen jurídico.

1. Se constituye la empresa pública Extremadura Avante, que adoptará la forma de sociedad limitada unipersonal, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar en el ámbito de su objeto social.

2. El Consejo de Gobierno adoptará los acuerdos necesarios para llevar a efecto la creación de la empresa pública mediante un proceso de concentración empresarial que afectará a Extremadura Avante, SL, y a la Sociedad de Fomento Industrial de Extremadura, SA, a Fomento Extremeño de Mercado Exterior, SAU, a Fomento de Emprendedores Extremeños, SAU, a Fomento Extremeño de Infraestructuras Industriales, SAU, y a la Sociedad Pública de Gestión de la Innovación de Extremadura, SAU. Los órganos sociales de las mencionadas Sociedades y de la Sociedad de Gestión Pública de Extremadura, SAU, previa autorización del Consejo de Gobierno y de conformidad con lo previsto en la legislación mercantil, adoptarán los acuerdos sociales necesarios para acometer las modificaciones estructurales, consistentes en la fusión, escisión y en su caso transformación de sociedades, así como la trasmisión de acciones y participaciones sociales que requiera el proceso de concentración empresarial.

   Es deseable que a este proceso concentrador se incorpore la Sociedad para el Desarrollo Industrial de Extremadura, SA, dadas las similitudes de sus fines con las medidas de acompañamiento financiero que desde la nueva empresa pública se pretenden acometer, y a esta incorporación deberá tenderse en tiempos venideros. Sin embargo, al no pertenecer el capital social de la mencionada Sociedad a la Junta de Extremadura en los porcentajes que atribuirían el poder societario necesario para tomar decisiones de este calibre, no es posible que en esta ley se regule el destino de patrimonio societario ajeno.

   La modificación de los estatutos sociales como consecuencia de la unipersonalidad sobrevenida de Extremadura Avante, SLU, será aprobada, con carácter previo, por el Consejo de Gobierno.

3. El capital social de Extremadura Avante, SLU, será íntegramente adquirido por la Junta de Extremadura y su cuantía inicial será de 200.000 €, sin perjuicio que como consecuencia del proceso de concentración regulado en la presente ley el mismo sea modificado, sin que en ningún caso pueda ser inferior a esta cantidad inicial. La Sociedad tendrá una duración indefinida.

4. Extremadura Avante, SLU, se regirá por lo regulado en el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, en la presente ley, en sus estatutos sociales, en las normas de Derecho mercantil, civil y laboral que resulten de aplicación, así como por las demás especialidades establecidas en

la normativa administrativa aplicable en materia patrimonial, presupuestaria, contable, de control financiero y contratación. En ningún caso podrá disponer de facultades que impliquen el ejercicio de autoridad pública.

5. Extremadura Avante, SLU, quedará adscrita a la Consejería competente en materia de política empresarial, a cuyo titular le corresponderá el ejercicio de los derechos políticos de socio.

Artículo 2. Objeto social y actuaciones.

1. La Sociedad tendrá como objeto social el servicio a los empresarios y al resto de agentes económicos que contribuyan al desarrollo económico y social de Extremadura, y el acompañamiento a la Junta de Extremadura para la ejecución de su política empresarial. Las actividades que integran el mencionado objeto social serán las siguientes: participar en el capital social de otras sociedades o realizar aportaciones o cuotas a entidades no societarias; crear sociedades y fondos de capital riesgo; gestionar fondos europeos, nacionales o de cualquier otra índole y mediar en su obtención, siempre que la Sociedad y los proyectos reúnan los requisitos exigidos por la normativa aplicable; celebrar cuentas en participación; otorgar préstamos, en cualquiera de sus modalidades; conceder avales y cualesquiera otros tipos de garantías; establecer líneas de mediación mediante convenios de colaboración con el Instituto de Crédito Oficial, o cualesquiera otras entidades financieras públicas o privadas con la finalidad de fijar los términos y condiciones de la concesión de la financiación por parte de las referidas entidades financieras; promover fuentes privadas de financiación del tejido empresarial; promover y fomentar el suelo industrial; fomentar la comercialización e internacionalización de la economía regional; promover la innovación como herramienta de competitividad empresarial; y en general cualquier acto o negocio jurídico.

   El otorgamiento de préstamos, la concesión de avales y garantías y la gestión de fondos europeos se llevará a cabo a través de las sociedades filiales de Extremadura Avante, SLU, que reúnan los requisitos exigidos por la legislación vigente.

2. Las actividades que integran el objeto social podrán ser realizadas por la Sociedad directamente o indirectamente mediante la titularidad de acciones, participaciones o aportaciones en otras sociedades o mediante cualquiera de las formas admitidas en Derecho.

   Las normas previstas para la Sociedad regulada en esta ley, serán también aplicables a las filiales a través de las cuales desarrolle las actividades a las que aquellas normas se refieran.

3. Extremadura Avante, SLU, respecto a las sociedades en las que su participación sea, directa o indirectamente, mayoritaria realizará las siguientes funciones:

   a) La coordinación del funcionamiento y actividades de las sociedades.

   b) El desarrollo de instrumentos y técnicas necesarias que le permitan un adecuado y puntual conocimiento de la gestión y de la situación económica y financiera de las sociedades.

   c) El diseño, aprobación y seguimiento de instrucciones, directrices y procedimientos en materias relacionadas con presupuestación, estructuras de financiación y de recursos propios, política de socios, control interno, calidad, régimen de administración, políticas de personal, y cualesquiera otras funciones análogas a las anteriores de las sociedades,

sin perjuicio de las normas y directrices que pueda dictar la Consejería de la Junta de Extremadura competente en materia de hacienda.

La implantación y desarrollo de las anteriores instrucciones, directrices y procedimientos se llevará a cabo en cada sociedad participada por sus respectivos órganos sociales y por sus apoderados.

d) La realización de todo tipo de operaciones financieras activas y pasivas respecto de sí misma y el diseño de directrices o estrategias de financiación de las sociedades participadas. Igualmente podrá garantizar operaciones financieras garantizadas por las citadas sociedades.

e) El asesoramiento y asistencia técnica.

f) La elaboración de estudios, informes, evaluaciones, memorias y análisis de todo tipo relativos a la gestión, estructura, dimensionamiento y situación económica y financiera.

g) La coordinación y armonización de las políticas de comunicación de las sociedades en las que participe.

4. Las actuaciones de la Sociedad tendrán como destinatarios las sociedades mercantiles, incluidas las sociedades cooperativas, los empresarios individuales, y cualquier otro operador económico que participe en el mercado ofreciendo bienes o prestando servicios. Podrán desarrollarse en todos los sectores económicos, incluidos el comercial, industrial, servicios, agrícola, ganadero, minero y forestal.

Artículo 3. Controles.

En las actuaciones de financiación y en la constitución de filiales, cuando el importe del riesgo o de la participación que asuma la Sociedad sea superior a un millón de euros, será necesario que la operación sea autorizada por el Consejo de Gobierno. También será necesaria la mencionada autorización cuando la aportación de la Sociedad exceda, en un solo acto o sumada a las aportaciones anteriores, de la mitad de la cifra del capital social de la sociedad participada. La misma regla se aplicará a las aportaciones o cuotas que se vayan a realizar a entidades no societarias.

La autorización anterior será necesaria para que la Sociedad puedan consentir las fusiones, escisiones o cesiones globales del activo y del pasivo de las sociedades o entidades participadas, en las que como resultado el riesgo asumido exceda de un millón de euros o la participación supere la mitad del capital social.

Artículo 4. Limitaciones.

1. Extremadura Avante, SLU, o sus filiales sólo podrán participar en el capital de las sociedades o en los fondos de los entes en los que responda de las deudas sociales hasta el límite de las aportaciones realizadas o suscritas por las mismas.

2. Las participaciones en el capital social irán acompañadas de pactos parasociales en los que queden salvaguardados los intereses públicos que representa la Sociedad, y en los que, de forma específica, deberá concretarse el procedimiento de control y seguimiento de la empresa participada.

3. La concesión de apoyos financieros a empresas en crisis, requerirá la realización de informes de revisión integral relativos a la situación de la empresa en sus diferentes ámbitos jurídicos, económicos, financieros y fiscales; la presentación de informes de expertos independientes sobre la situación financiera y patrimonial de la empresa; la presentación de un plan de reestructuración y medidas de viabilidad; la comprobación de la aplicación de medidas colectivas de extinción o suspensión de contratos de trabajo, y la verificación del grado de alineamiento de los trabajadores con la sociedad, determinado por los representantes de los trabajadores; la verificación de los dividendos y remuneraciones percibidas por los socios, administradores y directivos en los últimos ejercicios; el control acerca del grado de cumplimiento de la normativa medioambiental; el compromiso de los socios de las empresas destinatarias de las ayudas a contribuir significativamente al plan de reestructuración con recursos o garantías propios y/o mediante la firma de pactos que garanticen la posición de Extremadura Avante, SLU; el establecimiento de pactos que limiten la capacidad de endeudamiento de la sociedad y que garanticen políticas adecuadas en la distribución de dividendos y en la retribución a administradores; y la garantía de incorporar los instrumentos necesarios para el mejor control y seguimiento de la empresa.

Artículo 5. Recursos económicos.

1. Los recursos necesarios para el cumplimiento de los fines de la Sociedad provendrán, en su caso:

   a) De las aportaciones al capital social, incluidas las ampliaciones de capital que lleve a cabo la Sociedad, que sólo podrán ser suscritas por la Junta de Extremadura.

   b) De sus resultados de explotación así como de los productos, rentas e incrementos de su patrimonio y activos financieros.

   c) De los ingresos que perciba de forma regular de las sociedades en las que participe, de acuerdo con los conceptos, procedimiento y cuantía que defina la propia Sociedad.

   d) Del reembolso del valor de las acciones, participaciones sociales, aportaciones o cuotas de las sociedades o entidades en las que participe, en ejecución de las correspondientes operaciones jurídicas.

   e) Del producto de la venta de los títulos representativos y participaciones sociales del capital social o aportaciones o cuotas de las sociedades o entidades en las que participe.

   f) De los ingresos por las prestaciones de servicios que realice.

   g) De los ingresos que, por cualquier título o negocio jurídico, puedan obtenerse de las sociedades filiales y de las sociedades en las que participe.

   h) De las asignaciones previstas en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para financiar déficits de explotación.

   i) De las subvenciones y transferencias de cualesquiera Administraciones Públicas e Instituciones.

   j) De las ayudas o préstamos que pueda recibir de los Fondos establecidos en la Unión Europea o fondos públicos o privados, nacionales o internacionales.

k) De las operaciones de financiación concertadas con entidades financieras públicas o privadas.

l) De cualquier otro recurso reconocido legal, reglamentaria o estatutariamente.

2. La Sociedad podrá ser beneficiaria de garantías y avales otorgados por la Junta de Extremadura y por las entidades financieras.

Artículo 6. Administradores.

1. La administración de Extremadura Avante, SLU, corresponderá a un Consejo de Administración.

2. Los miembros del Consejo de Administración serán nombrados por la Junta General de Socios de Extremadura Avante, SLU, previa autorización del Consejo de Gobierno a propuesta de la Consejería competente en materia de política empresarial. Su número máximo será doce.

   Dos de los Consejeros serán propuestos por la mencionada Consejería a iniciativa de las organizaciones sindicales más representativas y uno a propuesta de aquélla y a iniciativa de la organización empresarial más representativa.

   La Consejería competente en materia de hacienda contará con la presencia de, al menos un miembro, en el Consejo de Administración.

3. El cargo de Consejero es gratuito, salvo aquel Consejero que tenga atribuidas funciones ejecutivas o delegadas. Los Consejeros serán compensados por los gastos que les origine su función.

Artículo 7. Auditoría de cuentas.

Las cuentas anuales se someterán, en cada ejercicio económico, a auditoría, sin perjuicio del control de la Intervención General de la Junta de Extremadura.

Artículo 8. Tratamiento fiscal de las operaciones societarias.

Extremadura Avante, SLU, y sus filiales gozarán del tratamiento fiscal que las leyes establezcan para las empresas públicas del Estado, siempre que reúnan los requisitos establecidos en las mismas.

Artículo 9. Empresas socialmente responsables.

Extremadura Avante, SLU, y sus filiales deberán someterse a unos estándares de buenas prácticas y código de conducta, que se establecerán vía reglamento en función de la naturaleza de cada una.

Igualmente, Extremadura Avante, SLU, y sus filiales unipersonales, estarán sujetas a lo establecido en la Ley 15/2010, de 9 de diciembre, de Responsabilidad Social Empresarial en Extremadura, y, en particular, cada una de ellas tramitará la calificación como "Empresa socialmente responsable de la Comunidad Autónoma de Extremadura".

Disposición adicional primera. Referencias y remisiones normativas.

Las referencias en otras normas a la Sociedad de Fomento Industrial de Extremadura, SA, y al resto de sociedades que por aplicación de esta ley son objeto de concentración se entenderán realizadas a Extremadura Avante, SLU, y a su grupo de sociedades, exceptuando las contenidas en la Ley 4/1987, de 8 de abril.

Extremadura Avante, SLU, y sus filiales unipersonales, gozarán de los privilegios que la legislación autonómica extremeña establece respecto de las sociedades que participan en el proceso de concentración empresarial.

Disposición adicional segunda. Proceso de concentración. Autorización.

1. El proceso de concentración empresarial pública será el siguiente:

a) Transmisión de las participaciones sociales de Extremadura Avante, SL, por sus actuales titulares, la Sociedad de Fomento Industrial de Extremadura, SA, Fomento Extremeño de Mercado Exterior, SAU, Fomento de Emprendedores Extremeños, SAU, Fomento Extremeño de Infraestructuras Industriales, SAU, y la Sociedad Pública de Gestión de la Innovación de Extremadura, SAU, o por cualquier otro sujeto que pueda adquirir la condición de socio de la misma, a la Junta de Extremadura.

b) Escisión parcial de la Sociedad de Gestión Pública de Extremadura, SAU, y traspaso en bloque por sucesión universal de la parte de su patrimonio representado por las inversiones financieras en sus filiales Fomento Extremeño de Mercado Exterior, SAU, Fomento de Emprendedores Extremeños, SAU, Fomento Extremeño de Infraestructuras Industriales, SAU, y la Sociedad Pública de Gestión de la Innovación de Extremadura, SAU a Extremadura Avante, SLU, sin recibir aquella Sociedad ninguna participación social de Extremadura Avante, SLU, reduciendo su capital social en una cuantía igual al valor nominal de las acciones que se transmiten por la escisión.

c) Reducción del capital social de la Sociedad de Fomento Industrial de Extremadura, SA, para la devolución de las aportaciones a aquéllos de sus accionistas que no sean la Junta de Extremadura.

d) Constitución junto los mencionados accionistas de una sociedad gestora de fondos de capital riesgo y de fondos de capital riesgo.

e) Transmisión de las acciones de la Junta de Extremadura en la Sociedad de Fomento Industrial de Extremadura, SA, a Extremadura Avante, SLU.

f) Fusiones especiales, dada la unidad de socio, entre las cinco sociedades y entre las filiales de éstas, que, tras el proceso anterior pertenecen a Extremadura Avante, SLU, con la consiguiente reducción de sociedades.

g) Transformación de sociedad anónima a limitada, cuando resulte aconsejable como medida de ahorro en la gestión.

El anterior proceso podrá ser completado y modificado por el Consejo de Gobierno, a propuesta de la Consejería competente en materia de política empresarial.

2. Sin perjuicio de que las sociedades que participan en el proceso de concentración sean las recogidas en el artículo 1.2 de la ley, se autoriza a que las sociedades Fomento Extremeño de Mercado Exterior, SAU, Fomento de Emprendedores Extremeños, SAU, y Fomento Extremeño de Infraestructuras Industriales, SAU, cuyo patrimonio societario fue adquirido por la Sociedad Pública de Gestión de Extremadura, SAU, en cumplimiento del artículo 1.2 de la Ley 4/2005, de 8 de julio, de reordenación del sector público empresarial de la Comunidad Autónoma de Extremadura, así como a que la Sociedad Pública de Gestión de la Innovación de Extremadura, SAU, se integren en el grupo resultante del proceso regulado en la presente ley.

Disposición adicional tercera. Limitación funcional.

Extremadura Avante, SLU, y sus sociedades filiales no podrán adquirir la condición de medios propios o servicios técnicos de la Junta de Extremadura, a los efectos previstos en el artículo 24.6 de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público.

Disposición derogatoria única.

1. Quedan derogadas todas las disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a la presente ley.

2. En particular, quedan derogadas las siguientes normas:

   — El apartado 2 del artículo 5 de la Ley 4/2005, de 8 de julio, de reordenación del sector público empresarial de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

   — La disposición adicional cuarta de la Ley 4/2005, de 8 de julio, de reordenación del sector público empresarial de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

   — El apartado 4 del artículo 131 de la Ley 5/2007, de 19 de abril, General de Hacienda Pública de Extremadura.

Disposición final primera. Modificaciones de la Ley 4/2005, de 8 de julio, de reordenación del sector público empresarial de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

1. El apartado 1 del artículo 5 de la Ley 4/2005, de 8 de julio, de reordenación del sector público empresarial de la Comunidad Autónoma de Extremadura, queda redactado como sigue:

   «1. El Consejo de Administración estará compuesto por un miembro en representación de la Presidencia de la Junta de Extremadura y tantos miembros como Consejerías existan en cada momento.

   La Presidencia de la Junta de Extremadura y cada Consejería contarán con un miembro que será designado y cesado por el Consejo de Gobierno, a iniciativa del departamento correspondiente y a propuesta de la Consejería competente en materia de sector público empresarial».

2. El artículo 6 de la Ley 4/2005, de 8 de julio, de reordenación del sector público empresarial de la Comunidad Autónoma de Extremadura, queda redactado como sigue:

«La Sociedad de Gestión Pública de Extremadura suscribirá con el resto de sociedades del sector público empresarial autonómico todos aquellos acuerdos de colaboración que sean precisos para alcanzar la oportuna economía de costes en su funcionamiento».

Disposición final segunda. Habilitaciones.

Se autoriza al Consejo de Gobierno y a la Consejería competente en materia de política empresarial a adoptar y a proponer los actos administrativos necesarios para la ejecución de esta ley.

Disposición final tercera. Entrada en vigor.

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

Por tanto, ordeno a todos los ciudadanos, que sea de aplicación esta ley, que cooperen a su cumplimiento y a los Tribunales y Autoridades que corresponda la hagan cumplir.

Mérida, a 28 de diciembre de 2010.

El Presidente de la Junta de Extremadura,
GUILLERMO FERNÁNDEZ VARA

III OTRAS RESOLUCIONES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, COMERCIO E INNOVACIÓN

RESOLUCIÓN de 17 de diciembre de 2010, de la Consejera, por la que se resuelve la concesión de ayudas para el apoyo a los planes de actuación de los grupos inscritos en el Catálogo de Grupos de Investigación de Extremadura. (2010063041)

Con fecha 20 de mayo de 2010 se publicó en el Diario Oficial de Extremadura (DOE núm. 95), el Decreto 114/2010, de 14 de mayo, por el que se establecen las bases reguladoras de las ayudas en materia de investigación, desarrollo tecnológico e innovación previstas en el programa de Generación del Conocimiento del IV Plan Regional de I+D+i, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y se realiza la primera convocatoria de ayudas para el 2010.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 del mencionado decreto, a propuesta de la Dirección General de Ciencia y Tecnología, previo informe de la Comisión de Selección, y haciendo uso de las atribuciones que tengo conferidas,

R E S U E L V O :

Único. Conceder las ayudas que se especifican en el Anexo.

Contra la presente resolución, que es definitiva en vía administrativa, podrá interponerse potestativamente recurso de reposición ante la titular de la Vicepresidencia Segunda y Consejería de Economía, Comercio e Innovación en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de su publicación, tal y como disponen 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, y artículos 102 y 103 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Podrá también interponerse directamente, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la publicación, el correspondiente recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura. Todo ello, sin perjuicio de que el interesado pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime procedente.

Mérida, a 17 de diciembre de 2010.

La Vicepresidenta Segunda y Consejera de
Economía, Comercio e Innovación,
MARÍA DOLORES AGUILAR SECO

A N E X O

SOLICITUDES ESTIMADAS

Expediente	Grupo	Organismo	Investigador Responsable	AYUDA CONCEDIDA	
				Total (€)	Anual (€)
GR10001	FQM004	UEX	J. Espinosa Garcia	19.072	4.768,00
GR10002	SEJ013	UEX	A. Pulgarin Guerrero	17.600	4.400,00
GR10003	CCV021	UEX	C. Barriga Ibars	136.297	34.074,25
GR10005	CCV009	UEX	E. Redondo García	53.285	13.321,25
GR10006	AGA002	FC	D. González Gómez	138.205	34.551,25
GR10007	FQM024	UEX	I. Ojeda Martínez de Castilla	23.730	5.932,50
GR10008	CCV003	UEX	P. Fernández Salguero	98.531	24.632,75
GR10009	CTS003	UEX	M.J. Pozo Andrada	83.157	20.789,25
GR10010	CTS002	UEX	G.M. Salido Ruiz	158.400	39.600,00
GR10011	FQM008	UEX	C.J- Durán Valle	56.010	14.002,50
GR10012	RNM008	UEX	F.J- Beltrán Novillo	73.775	18.443,75
GR10013	CCV014	UEX	G. Larriba Calle	67.326	16.831,50
GR10014	HUM002	UEX	E. Sánchez Salor	54.568	13.642,00
GR10015	HUM025	UEX	O. García García	14.673	3.668,25
GR10016	RNM017	UEX	S. Schnabel	63.232	15.808,00
GR10017	SEJ003	UEX	V. Carrillo Durán	34.836	8.709,00
GR10018	TIC011	UEX	C.J. García Orellana	31.585	7.896,25
GR10019	SEJ001	UEX	V.P. Guerrero Bote	66.932	16.733,00
GR10020	CTS007	UEX	E. Ortega Rincón	83.028	20.757,00
GR10021	RNM013	UEX	C. Miró Rodríguez	34.782	8.695,50
GR10022	CTS025	UEX	G. Gervasini Rodríguez	51.904	12.976,00
GR10023	HUM006	UEX	A. Rodriguez Diaz	20.028	5.007,00
GR10024	SEJ024	UEX	J.M. Sánchez Martín	75.572	18.893,00
GR10025	TIC015	UEX	J.M. Sánchez Pérez	71.752	17.938,00
GR10026	RNM021	UEX	F.J. Benitez García	73.678	18.419,50
GR10027	FQM014	UEX	F. Montalvo Durán	12.006	3.001,50
GR10028	SEJ016	UEX	J. Vega Cervera	31.229	7.807,25
GR10029	TIC003	UEX	F. Fernández de Vega	49.163	12.290,75
GR10030	SEJ017	UEX	M. Sánchez-Oro Sánchez	27.883	6.970,75
GR10031	CTS008	UEX	A.C. Gómez García	63.561	15.890,25
GR10032	HUM001	UEX	F Leco Berrocal	31.659	7.914,75
GR10033	FQM003	UEX	A. Espinosa Mansilla	126.815	31.703,75
GR10035	TIC001	UEX	A. Plaza Miguel	93.320	23.330,00
GR10036	FQM011	UEX	S. Tolosa Arroyo	19.800	4.950,00
GR10037	HUM023	UEX	F- García Fitz	26.574	6.643,50
GR10038	TIC008	UEX	F.J. Moral García	31.520	7.880,00
GR10039	CTS023	FS	J.Zamorano Quitantes	96.847	24.211,75
GR10040	RNM015	FC	J. del Moral de la Vega	13.356	3.339,00
GR10041	SEJ022	UEX	D. Gallardo Vázquez	19.383	4.845,75
GR10042	CTS016	FS	D. Fernández-Bergés Gurrea	57.932	14.483,00
GR10043	SEJ034	UEX	M. Cardenal Carro	53.031	13.257,75
GR10045	RNM016	UEX	F. Cuadros Blázquez	52.909	13.227,25
GR10046	CCV023	UEX	F. Centeno Velázquez	53.945	13.486,25
GR10047	TPR006	UEX	J- Fernández Francos	157.661	39.415,25

Expediente	Grupo	Organismo	Investigador Responsable	AYUDA CONCEDIDA	
				Total (€)	Anual (€)
GR10048	FQM021	UEX	F.J. Olivares del Valle	38.159	9.539,75
GR10049	FQM007	UEX	P. Cintas Moreno	75.098	18.774,50
GR10050	HUM014	UEX	M.P. Díaz Barrado	18.397	4.599,25
GR10051	HUM020	UEX	M. Rodríguez Cancho	46.904	11.726,00
GR10052	SEJ020	UEX	F. Vicente Castro	43.890	10.972,50
GR10053	TPR002	UEX	M.A. Jaramillo Morán	46.766	11.691,50
GR10054	CCV002	UEX	J.M. Fuentes Rodríguez	74.811	18.702,75
GR10055	CTS018	FS	J.I. Rayo Madrid	26.067	6.516,75
GR10056	AGA008	UEX	C de Miguel Gordillo	30.508	7.627,00
GR10057	CCV001	FS	J.L. Parrilla Ramírez	19.161	4.790,25
GR10058	AGA007	UEX	J.E. Rebollo Feria	42.684	10.671,00
GR10059	TIC016	UEX	R. Luengo González	28.549	7.137,25
GR10060	FQM022	UEX	C. Benítez Rodríguez	26.400	6.600,00
GR10061	CTS004	UEX	J.I. Maynar Mariño	73.965	18.491,25
GR10062	HUM003	UEX	A. Suárez Muñoz	48.857	12.214,25
GR10063	RNM002	UEX	F. Pulido García	35.755	8.938,75
GR10064	FQM023	UEX	A. García Nogales	24.860	6.215,00
GR10065	CCV011	UEX	D. Peral Pacheco	19.612	4.903,00
GR10066	RNM005	FC	M. Murillo Vilanova	68.659	17.164,75
GR10067	CTS005	UEX	V. García Martínez	89.520	22.380,00
GR10068	CCV013	UEX	J.A García-Agúndez Pérez-Coca	104.585	26.146,25
GR10069	CCV026	UEX	R. Tormo Molina	39.490	9.872,50
GR10070	SEJ021	UEX	F.J. Miranda González	54.701	13.675,25
GR10071	RNM014	UEX	J.J. Sanjosé Blasco	40.420	10.105,00
GR10072	SEJ005	UEX	R. Sanguino Galván	12.189	3.047,25
GR10073	SEJ035	UEX	J. Valverde Berrocoso	21.599	5.399,75
GR10074	RNM020	UEX	L. García Moruno	63.576	15.894,00
GR10075	SEJ031	UEX	L.J. Blanco Nieto	56.283	14.070,75
GR10076	RNM009	UEX	N. Chaves Lobón	27.395	6.848,75
GR10077	CCV004	UEX	T. Rodríguez Riaño	50.184	12.546,00
GR10078	AGA016	UEX	R. Cava López	110.243	27.560,75
GR10079	FQM010	UEX	J.M. Paniagua Sánchez	47.304	11.826,00
GR10080	CTS017	FS	L.M. Fernández Pereira	13.311	3.327,75
GR10081	TIC007	UEX	M.M. Rico García	52.967	13.241,75
GR10082	SEJ012	UEX	A.M. Linares Luján	35.057	8.764,25
GR10083	TPR010	UEX	F.J. Alonso Sánchez	51.188	12.797,00
GR10084	CCV015	UEX	M.C. Álvarez Tinaut	55.011	13.752,75
GR10085	FQM009	UEX	C.M. Fernández Marcos	50.039	12.509,75
GR10087	CCV024	UEX	E.M. Frontera Carrión	44.598	11.149,50
GR10088	AGA005	UEX	M. Ramírez Fernández	54.377	13.594,25
GR10089	HUM008	UEX	E. Santos Unamuno	37.739	9.434,75
GR10090	RNM011	UEX	A. López Piñeiro	70.485	17.621,25
GR10091	FQM020	UEX	E.C. Pinilla Gil	71.484	17.871,00
GR10092	CCV008	UEX	C. Gutiérrez Merino	90.780	22.695,00
GR10093	SEJ015	UEX	F.Pedraja Chaparro	29.737	7.434,25
GR10094	HUM009	UEX	P. Mogollón Cano-Cortés	59.291	14.822,75
GR10095	HUM010	UEX	A. Salvador Plans	39.600	9.900,00

Expediente	Grupo	Organismo	Investigador Responsable	AYUDA CONCEDIDA	
				Total (€)	Anual (€)
GR10096	TPR007	UEX	I. Herrera Navarro	22.956	5.739,00
GR10097	TIC006	UEX	F.J. Álvarez Franco	51.601	12.900,25
GR10098	CTS010	UEX	F. Soler Rodríguez	107.584	26.896,00
GR10099	TPR008	UEX	A. Marcelo Maeso	62.745	15.686,25
GR10100	TIC013	UEX	A. Vivas Moreno	77.256	19.314,00
GR10101	HUM015	UEX	M. Cruz Villalón	43.281	10.820,25
GR10102	FQM012	UEX	M.I. Suero López	68.262	17.065,50
GR10103	HUM019	UEX	M.E. Jambrina Leal	13.200	3.300,00
GR10104	CCV005	UEX	R. Tarazona Lafarga	28.792	7.198,00
GR10105	CTS013	UEX	F.J. Vaz Leal	24.587	6.146,75
GR10106	HUM022	UEX	F. MacArthur Purdon	22.010	5.502,50
GR10107	CTS020	UEX	R. Mayordomo Acevedo	50.592	12.648,00
GR10108	CCV022	UEX	M.L. Campo Guinea	114.953	28.738,25
GR10109	HUM018	UEX	F. Sánchez Marroyo	9.900	2.475,00
GR10110	FQM018	UEX	J.R. Martín Jiménez	47.087	11.771,75
GR10111	FQM001	UEX	A.S. Baeza Espasa	139.190	34.797,50
GR10112	RNM006	FC	F.M. Vázquez Pardo	48.589	12.147,25
GR10113	FQM015	UEX	J. Fernández Castillo	31.683	7.920,75
GR10114	SEJ032	UEX	I. Cuadrado Gordillo	53.939	13.484,75
GR10115	CCV018	UEX	L.J. Ezquerra Calvo	57.961	14.490,25
GR10116	TIC002	UEX	A. Gazo Cervero	66.652	16.663,00
GR10117	TPR004	UEX	F. Barrero González	70.384	17.596,00
GR10118	FQM017	UEX	M. Molina Fernández	37.084	9.271,00
GR10119	FQM016	UEX	V. Gómez Serrano	72.398	18.099,50
GR10120	SEJ018	UEX	S.J. Ibáñez Godoy	49.792	12.448,00
GR10121	AGA015	UEX	M.G. Córdoba Ramos	85.911	21.477,75
GR10122	CTS014	UEX	J.A. Carrillo Norte	28.322	7.080,50
GR10123	SEJ008	UEX	F. Blázquez Entonado	60.983	15.245,75
GR10124	AGA006	UEX	M.A. Aparicio Tovar	43.287	10.821,75
GR10125	CCV010	UEX	I.S. Álvarez Miguel	64.581	16.145,25
GR10126	TIC014	UEX	R. Gómez Alcalá	58.329	14.582,25
GR10127	CTS011	UEX	N. Gusi Fuertes	92.836	23.209,00
GR10128	TIC005	UEX	J.F. Duque Carrillo	26.605	6.651,25
GR10129	TIC010	UEX	J.M. Hernández Nuñez	120.863	30.215,75
GR10130	AGA001	FC	M.D. Osuna Ruiz	105.371	26.342,75
GR10131	RNM012	UEX	J.A. García García	86.842	21.710,50
GR10132	RNM022	UEX	L. Olea Márquez de Prado	36.910	9.227,50
GR10133	CCV006	UEX	J.C. Cameselle Viña	24.236	6.059,00
GR10134	CCV028	UEX	J. Carranza Almansa	111.199	27.799,75
GR10135	SEJ014	UEX	B. León del Barco	27.599	6.899,75
GR10137	TPR003	UEX	F. Guiberteau Cabanillas	152.859	38.214,75
GR10138	FQM002	UEX	A. Bernalte García	20.986	5.246,50
GR10139	AGA011	UEX	P. Macias Laso	16.571	4.142,75
GR10140	TPR009	UEX	J.M. Coleto Martínez	52.932	13.233,00
GR10142	AGA012	UEX	J. Hermoso de Mendoza Salcedo	78.744	19.686,00
GR10143	TIC012	UEX	M. Barrena García	91.191	22.797,75
GR10144	TIC004	UEX	J. Moreno del Pozo	52.577	13.144,25

Expediente	Grupo	Organismo	Investigador Responsable	AYUDA CONCEDIDA	
				Total (€)	Anual (€)
GR10145	SEJ026	UEX	L. Marin Hita	21.546	5.386,50
GR10146	SEJ011	UEX	E.J. Guerrero Barona	25.806	6.451,50
GR10147	CCV027	FS	R. Sánchez Posada	32.985	8.246,25
GR10148	AGA010	UEX	L. Martín Cáceres	51.900	12.975,00
GR10149	FQM006	UEX	M.L. González Martín	84.847	21.211,75
GR10150	TPR005	UEX	A. Álvarez García	21.978	5.494,50
GR10151	RNM018	UEX	S. Rojas Rodríguez	56.459	14.114,75
GR10152	CCV016	UEX	L. Rodríguez Gallardo	37.884	9.471,00
GR10153	RNM004	UEX	G. González Bornay	95.241	23.810,25
GR10154	SEJ010	UEX	J. Ramajo Hernández	33.000	8.250,00
GR10155	RNM007	UEX	M.A. Rodriguez González	22.155	5.538,75
GR10156	CCV017	UEX	L. J. García Marín	64.804	16.201,00
GR10157	TPR001	UEX	J.A. Calderón Godoy	84.127	21.031,75
GR10158	FQM005	UEX	A. Santos Reyes	87.878	21.969,50
GR10159	RNM003	UEX	J.F. González González	102.901	25.725,25
GR10160	FQM019	UEX	M. Jurado Vargas	59.773	14.943,25
GR10161	SEJ004	UEX	R. Hernández Mogollón	47.490	11.872,50
GR10162	AGA014	UEX	M.A. Asensio Pérez	68.142	17.035,50
GR10163	TIC009	UEX	P. Martínez Cobo	23.175	5.793,75
GR10164	SEJ028	UEX	E. Medina García	17.329	4.332,25
GR10165	CCV019	UEX	R. Blasco Plá	57.150	14.287,50
GR10166	CTS001	UEX	S. Vadillo Machota	32.985	8.246,25
GR10167	AGA004	UEX	J.A. Padilla Peñas	45.572	11.393,00
GR10168	HUM013	UEX	J.M. Carrasco González	21.250	5.312,50
GR10169	SEJ027	UEX	F. Álvarez Arroyo	46.873	11.718,25
GR10170	CTS009	UEX	J.D. Pedrera Zamorano	44.000	11.000,00
GR10171	CTS006	UEX	J.M. Saavedra García	46.631	11.657,75
GR10172	HUM012	UEX	M. M. Lozano Bartolozzi	52.099	13.024,75
GR10173	HUM021	UEX	J.L. Oncins Martínez	20.053	5.013,25
GR10174	RNM010	UEX	J.M. Sánchez Guzmán	118.659	29.664,75
GR10175	FQM013	UEX	J.M. Barrigón Morillas	58.440	14.610,00
GR10176	SEJ033	UEX	M.J. Miranda Velasco	28.459	7.114,75
GR10177	SEJ019	UEX	F.J. Ortega Rossell	15.946	3.986,50
GR10178	CCV025	UEX	K. Gianikellis	18.482	4.620,50
GR10179	HUM016	UNED	T. Nogales Basarrate	22.867	5.716,75
GR10180	AGA003	UEX	M.T. Antequera Rojas	155.770	38.942,50
GR10181	CCV012	CCMI	F.M. Sánchez Margallo	118.018	29.504,50
GR10182	RNM023	UEX	S.J. Hidalgo de Trucios	11.661	2.915,25
GR10183	CTS012	UEX	A. Llerena Ruiz	73.007	18.251,75
GR10184	SEJ006	UEX	F. del Villar Álvarez	78.214	19.553,50
GR10185	HUM024	CCMM	B. Franco Moreno	42.487	10.621,75
GR10186	HUM007	IAM	P. Mateos Cruz	116.179	29.044,75
GR10187	HUM004	UEX	M.P. Barrios Manzano	40.721	10.180,25

• • •

RESOLUCIÓN de 17 de diciembre de 2010, de la Consejera, por la que se resuelve la concesión de ayudas para los proyectos de Promoción General del Conocimiento y de I+D orientada y aplicada en las áreas científico-tecnológicas y humanísticas. (2010063042)

Con fecha 20 de mayo de 2010 se publicó en el Diario Oficial de Extremadura (DOE núm. 95), el Decreto 114/2010, de 14 de mayo, por el que se establecen las bases reguladoras de las ayudas en materia de investigación, desarrollo tecnológico e innovación previstas en el programa de Generación del Conocimiento del IV Plan Regional de I+D+i, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y se realiza la primera convocatoria de ayudas para el 2010.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 del mencionado decreto, a propuesta de la Dirección General de Ciencia y Tecnología, previo informe de la Comisión de Selección, y haciendo uso de las atribuciones que tengo conferidas,

R E S U E L V O :

Primero. Excluir las solicitudes que se recogen en el Anexo I, en el que también se indica su causa.

Segundo. Conceder las ayudas que se especifican en el Anexo II.

Tercero. Quedarán desestimadas, bien por no haber alcanzado la evaluación el nivel de priorización suficiente o bien por haberse rebasado el crédito disponible para la convocatoria, los expedientes relacionados en el Anexo III.

Contra la presente resolución, que es definitiva en vía administrativa, podrá interponerse potestativamente recurso de reposición ante la titular de la Vicepresidencia Segunda y Consejería de Economía, Comercio e Innovación en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de su publicación, tal y como disponen 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, y artículos 102 y 103 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Podrá también interponerse directamente, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la publicación, el correspondiente recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura. Todo ello, sin perjuicio de que el interesado pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime procedente.

Mérida, a 17 de diciembre de 2010.

La Vicepresidenta Segunda y Consejera de
Economía, Comercio e Innovación,
MARÍA DOLORES AGUILAR SECO

ANEXO I

SOLICITUDES EXCLUIDAS

EXPTE.	APELLIDOS	ORGANISMO	CAUSA DE LA EXCLUSIÓN
IB10015	Ramírez Bernabé, Rosario	FUNDECYT	Renuncia a la solicitud
IB10020	Ortiz Seco, Ángel Luis	UEX	Renuncia a la solicitud
IB10033	De Miguel Gordillo, Concepción	UEX	Artículo 49.d.
IB10035	Rodríguez Molina, Mª del Carmen	FUNDECYT	Artículo 49.d.
IB10039	Sánchez Marroyo, Fernando	UEX	Renuncia a la solicitud
IB10061	Clemente Martín, Pedro José	UEX	Artículo 49.d.
IB10064	Hernández García, Francisco Ignacio	FUNDECYT	Renuncia a la solicitud
IB10065	Sastre de Diego, Isaac	CCMM	Artículo 48.2
IB10073	Benito Bernáldez, María José	UEX	Artículo 49.d.
IB10089	Gutiérrez Gallego, José Antonio	UEX	No subsana
IB10109	Collado Giraldo, Hipólito	CCMM	Artículo 48.2
IB10111	Celestino Pérez, Sebastián	IA	Renuncia a la solicitud
IB10115	Coca Pérez, José Luis	UEX	Solicitud fuera de plazo

ANEXO II

SOLICITUDES ESTIMADAS

			PRIMERA ANUALIDAD				SEGUNDA ANUALIDAD				TERCERA ANUALIDAD			
Expedientes	**Nombre IP**	**Organismo**	**Material inventariable**	**Gastos de funcionamiento.**	**Costes Indirectos**	**TOTAL**	**Material. Inventariable**	**Gastos de funcionamiento**	**Costes Indirectos**	**TOTAL**	**Material Inventariable**	**Gastos de funionamiento**	**Costes Indirectos**	**TOTAL**
IB10001	ESPINOSA GARCÍA, JOAQUÍN	UEX	1.000	7.636	864	**9.500**	160	4.158	432	**4.750**	160	4.158	432	**4.750**
IB10005	CUELLO CONTRERAS, JOAQUÍN	UEX	3.200	11.936	1.514	**16.650**	1.200	6.368	757	**8.325**	1.200	6.368	757	**8.325**
IB10006	MIRANDA GONZÁLEZ, PEDRO	UEX	6.000	14.818	2.082	**22.900**	1.800	17.109	1.891	**20.800**	0	0	0	**0**
IB10013	CORCHUELO MARTÍNEZ-AZUA, Mª BEATRIZ	UEX	2.240	19.605	2.185	**24.030**	880	9.000	988	**10.868**	880	9.420	1.030	**11.330**
IB10021	GIL ÁLVAREZ, MARÍA VICTORIA	UEX	0	11.364	1.136	**12.500**	0	5.682	568	**6.250**	0	0	0	**0**
IB10023	MURILLO VILANOVA, MÓNICA	FUNDECYT	3.132	28.749	3.188	**35.069**	0	15.000	1.500	**16.500**	0	15.940	1.594	**17.534**
IB10028	VALVERDE BERROCOSO, JESÚS	UEX	760	11.179	1.194	**13.133**	380	5.589	597	**6.566**	380	5.589	597	**6.566**

			TERCERA ANUALIDAD				SEGUNDA ANUALIDAD				TERCERA ANUALIDAD			
Expedientes	**NOMBRE IP**	**Organismo**	**Material inventariable**	**Gastos de funciona miento.**	**Costes Indirectos**	**TOTAL**	**Material. Inventariable**	**Gastos de funciona miento**	**Costes Indirectos**	**TOTAL**	**Material Inventariable**	**Gastos de funionamiento**	**Costes Indirectos**	**TOTAL**
IB10029	LINARES LUJÁN, ANTONIO MIGUEL	UEX	800	10.891	1.169	**12.860**	400	5.445	585	**6.430**	0	5.845	585	**6.430**
IB10030	SÁNCHEZ HERNÁNDEZ, MARÍA ISABEL	UEX	700	13.595	1.430	**15.725**	350	6.797	715	**7.862**	350	6.797	715	**7.862**
IB10036	GUERRA IGLESIAS, ROSARIO	UEX	2.100	17.286	1.939	**21.325**	1.600	3.218	482	**5.300**	0	7.000	700	**7.700**
IB10044	FRONTERA CARRIÓN, EVA MARÍA	UEX	440	12.110	1.255	**13.805**	220	6.055	628	**6.903**	220	6.055	628	**6.903**
IB10047	MARTOS NUÑEZ, ELOY	UEX	1.827	9.516	1.134	**12.477**	740	4.931	567	**6.238**	360	5.311	567	**6.238**
IB10049	ALARCÓN SÁNCHEZ, Mª VICTORIA	FUNDECYT	1.246	33.371	3.462	**38.079**	0	17.308	1.731	**19.039**	0	17.308	1.731	**19.039**
IB10050	MONTANERO FERNÁNDEZ, MANUEL	UEX	120	2.216	234	**2.570**	0	1.168	117	**1.285**	0	1.168	117	**1.285**
IB10054	MIRALLES MARCELO, JOSÉ LUIS	UEX	360	3.175	353	**3.888**	280	3.255	353	**3.888**	0	0	0	**0**
IB10062	NÚÑEZ TRUJILLO, PEDRO MIGUEL	UEX	13.026	5.477	1.850	**20.353**	11.683	6.820	1.850	**20.353**	0	0	0	**0**
IB10075	BLÁZQUEZ ENTONADO, FLORENTINO	UEX	0	12.409	1.241	**13.650**	800	4.809	561	**6.170**	800	5.633	643	**7.076**

			PRIMERA ANUALIDAD				SEGUNDA ANUALIDAD				TERCERA ANUALIDAD			
Expedientes	**NOMBRE IP**	**Organismo**	**Material inventariable**	**Gastos de funcionamiento.**	**Costes Indirectos**	**TOTAL**	**Material. Inventariable**	**Gastos de funcionamiento**	**Costes Indirectos**	**TOTAL**	**Material Inventariable**	**Gastos de funionamiento**	**Costes Indirectos**	**TOTAL**
IB10077	GALLEGO HERREZUELO, Mª CRUZ	UEX	2.424	9.301	1.173	**12.898**	0	5.863	586	**6.449**	0	5.863	586	**6.449**
IB10079	OSUNA RUIZ, MARÍA DOLORES	FUNDECYT	3.144	20.841	2.398	**26.383**	0	11.000	1.100	**12.100**	0	11.992	1.199	**13.191**
IB10081	JURADO VARGAS, MIGUEL	UEX	2.800	5.382	818	**9.000**	400	7.782	818	**9.000**	0	0	0	**0**
IB10088	CUBERA GONZÁLEZ, ELENA	UEX	1.040	15.692	1.673	**18.405**	0	7.200	720	**7.920**	0	7.050	705	**7.755**
IB10090	BAEZA ESPASA, ANTONIO SALVADOR	UEX	11.360	7.849	1.921	**21.130**	0	9.605	960	**10.565**	0	9.605	960	**10.565**
IB10092	SÁNCHEZ MARTIN, JOSE MANUEL	UEX	4.400	15.800	2.020	**22.220**	1.600	8.500	1.010	**11.110**	800	9.300	1.010	**11.110**
IB10095	DOMÍNGUEZ PUERTAS, MIGUEL ÁNGEL	UEX	3.200	10.329	1.353	**14.882**	2.834	10.695	1.353	**14.882**	0	0	0	**0**
IB10096	MIRANDA GARCÍA-CUEVAS, Mª TERESA	UEX	9.681	8.619	1.830	**20.130**	7.720	10.580	1.830	**20.130**	0	0	0	**0**
TOTAL			**75.000**	**319.146**	**39.416**	**433.562**	**33.047**	**193.937**	**22.699**	**249.683**	**5.150**	**140.402**	**14.556**	**160.108**

ANEXO III

RELACIÓN DE PROYECTOS DESESTIMADOS

PROMOCIÓN GENERAL DEL CONOCIMIENTO

EXPEDIENTES	APELLIDOS	ORGANISMO
IB10007	Guzmán Cabañas, Elena	UEX
IB10009	Mulero Díaz, Ángel	UEX
IB10010	Tolosa Arroyo, Santiago	UEX
IB10018	Navarro Olmo, Rosa Mª	UEX
IB10026	Pariente Llanos, José Antonio	UEX
IB10051	Hidalgo Sánchez, Matías	UEX
IB10060	Hernández Martín, Luis Miguel	UEX
IB10069	Francisco Morcillo, Javier	UEX

I+D ORIENTADA Y APLICADA

EXPEDIENTES	APELLIDOS	ORGANISMO
IB10002	Pulgarin Guerrero, Antonio	UEX
IB10003	Prudencio Alonso, C. Antonio	UEX
IB10004	Gómez Jiménez, Mª Carmen	UEX
IB10008	Masot Gómez- Landero, A. Javier	UEX
IB10011	Moral García, Fco. Jesús	UEX
IB10012	Rico Callado, Fco. Luis	UEX
IB10014	Suárez Muñoz, Ángel	UEX
IB10016	Jiménez Requejo, José Luis	UEX
IB10017	Llera Cid, Fernando	FUNDECYT
IB10019	Pro Muñoz, Mª del Carmen	UEX
IB10022	Casas García, Luis M.	UEX
IB10024	Sanguino Galván, Ramón	UEX
IB10025	Jiménez Barco, Antonio	UEX
IB10027	Tormo Molina, Rafael	UEX
IB10031	Jambrina Leal, Mª Esperanza	UEX
IB10032	Pinilla Gil, Eduardo C.	UEX
IB10034	Miranda González, Fco. Javier	UEX
IB10037	Álvarez García, Vicente	UEX
IB10038	Macias Laso, Pedro	UEX
IB10040	Paniagua Sánchez, Jesús Manuel	UEX
IB10041	Ramírez Fernández, Manuel	UEX
IB10042	Cuadrado Gordillo, Isabel	UEX
IB10043	Ongallo Chanclón, Carlos	UEX
IB10045	Peral Pacheco, Diego	UEX
IB10046	García Rivera, Gloria	UEX
IB10048	Sánchez Íñiguez, Fco. Manuel	FUNDECYT
IB10052	Macías García, Antonio	UEX
IB10053	Rubio Montero, Mª del Pilar	UEX
IB10055	Pérez Utrero, Rosa María	UEX

EXPEDIENTE	APELLIDOS	ORGANISMO
IB10056	Valdés Sánchez. Esperanza	FUNDECYT
IB10057	Hernández Mogollón, José Manuel	UEX
IB10058	Costillo Borrego, Emilio	UEX
IB10059	Petrón Testón, María Jesús	UEX
IB10063	Esteban Ortega, Julio	UEX
IB10066	Calderón Godoy, Manuel	UEX
IB10067	Martín Gallardo, José	UEX
IB10068	Fernández Francos, Joaquín	UEX
IB10070	Nuevo Sánchez, María José	UEX
IB10071	Soto Vázquez, José	UEX
IB10072	López Piñeiro, Antonio	UEX
IB10074	Parejo Moruno, Fco. Manuel	UEX
IB10076	Álvarez,García, Alfredo	UEX
IB10078	Ruiz Celma, Antonio	UEX
IB10080	López Rodríguez, Fernando	UEX
IB10082	Mas Mayoral, Matilde	FUNDECYT
IB10083	López Díaz, Mª Lourdes	UEX
IB10084	León Guzmán, Fco. Manuel	UEX
IB10085	Montero Parejo, María Jesús	UEX
IB10086	Ibáñez Godoy, Sergio José	UEX
IB10087	Guillén Gerada, Fco. Javier	UEX
IB10091	Nieto Masot, Ana	UEX
IB10093	Moreno Arroyo, M. Perla	UEX
IB10094	Villegas Sánchez, Mª Auxiliadora	UEX
IB10097	Corbacho Amado, Casimiro	UEX
IB10098	Gómez Escobar, Valentín	UEX
IB10099	Barrigón Morillas, Juan Miguel	UEX
IB10100	Milanés Montero, Patricia	UEX
IB10101	Ortega Rossell, Fco. Javier	UEX
IB10102	Vicente Castro, Florencio	UEX
IB10103	Criado de Diego, Marcos	UEX
IB10104	González Velasco, Horacio Manuel	UEX
IB10105	Soler Rodríguez, Francisco	UEX
IB10106	Mínguez Santillán, Mª del Prado	UEX
IB10107	García Calvo, Tomás	UEX
IB10108	Armendáriz González, Ignacio	INIA
IB10110	González Sánchez, José Luis	CENIT
IB10112	Franco Moreno, Bruno	CCMM
IB10113	Santiago Beltrán, Ramón	ICMCV
IB10114	Barrios Manzano, Mª del Pilar	UEX

• • •

RESOLUCIÓN de 17 de diciembre de 2010, de la Consejera, por la que se resuelve la concesión de ayudas para los proyectos de I+D en el área de ciencias de la salud. (2010063043)

Con fecha 20 de mayo de 2010 se publicó en el Diario Oficial de Extremadura (DOE núm. 95), el Decreto 114/2010, de 14 de mayo, por el que se establecen las bases reguladoras de las ayudas en materia de investigación, desarrollo tecnológico e innovación previstas en el programa de Generación del Conocimiento del IV Plan Regional de I+D+i, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y se realiza la primera convocatoria de ayudas para el 2010.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 del mencionado decreto, a propuesta de la Dirección General de Ciencia y Tecnología, previo informe de la Comisión de Selección, y haciendo uso de las atribuciones que tengo conferidas,

R E S U E L V O :

Primero. Excluir las solicitudes que se recogen en el Anexo I, en el que también se indican las causas.

Segundo. Conceder las ayudas que se especifican en el Anexo II.

Tercero. Quedarán desestimadas, bien por no haber alcanzado la evaluación el nivel de priorización suficiente o bien por haberse rebasado el crédito disponible para la convocatoria, los expedientes relacionados en el Anexo III.

Contra la presente resolución, que es definitiva en vía administrativa, podrá interponerse potestativamente recurso de reposición ante la titular de la Vicepresidencia Segunda y Consejería de Economía, Comercio e Innovación en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de su publicación, tal y como disponen 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, y artículos 102 y 103 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Podrá también interponerse directamente, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la publicación, el correspondiente recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura. Todo ello, sin perjuicio de que el interesado pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime procedente.

Mérida, a 17 de diciembre de 2010.

La Vicepresidenta Segunda y Consejera de
Economía, Comercio e Innovación,
MARÍA DOLORES AGUILAR SECO

ANEXO I

SOLICITUDES EXCLUIDAS

EXPTE.	INVSTIGADOR PRINCIPAL		ORGANISMO	CAUSA DE LA EXCLUSIÓN
	APELLIDOS	NOMBRE		
BS10022	GERMÁN	LARRIBA CALLE	UEX	DESISTE DE SU SOLICITUD
BS10014	EVA MARÍA	MARTÍNEZ FERNÁNDEZ	FUNDESALUD	EXPEDIENTE REPETIDO
BS10016	EVA MARÍA	MARTÍNEZ FERNÁNDEZ	FUNDESALUD	DESISTE DE SU SOLICITUD

ANEXO II

SOLICITUDES ESTIMADAS

EXPTE.	INVSTIGADOR PRINCIPAL	ORGA-NISMO	PRIMERA ANUALIDAD				SEGUNDA ANUALIDAD				TERCERA ANUALIDAD			
			Material Inventariables	Gastos Funcio-namiento	Costes indirectos	TOTAL	Material Inventariables	Gastos Funcio-namiento	Costes indirectos	TOTAL	Material Inventariables	Gastos Funcio-namiento	Costes indirectos	TOTAL
BS10023	EVA PEÑAS LLEDÓ	UEX	12.000	22.000	3.400	**37.400**	0	8.700	870	**9.570**	0	17.000	1.700	**18.700**
BS10028	IDOIA DÍAZ-GÜEMES MARTÍN-PORTUGUÉS	CCMI	0	35.300	3.530	**38.830**	0	11.856	1.186	**13.042**	0	17.303	1.730	**19.033**
BS10020	PEDRO COSME REDONDO LIBERAL	UEX	3.000	13.000	1.600	**17.600**	0	9.940	994	**10.934**	0	0	0	**0**
BS10027	FEDERICO SORIA GÁLVEZ	CCMI	180	16.194	1.637	**18.011**	180	12.046	1.223	**13.449**	0	0	0	**0**
BS10004	JOSÉ ZAMORANO QUIRANTES	FS	600	34.580	3.518	**38.698**	600	11.180	1.178	**12.958**	600	17.580	1.818	**19.998**
BS10031	VERÓNICA CRISÓSTOMO AYALA	CCMI	150	23.233	2.338	**25.721**	150	14.839	1.499	**16.488**	0	0	0	**0**
BS10032	MACARENA CÁCERES LEÓN	FS	0	4.000	400	**4.400**	0	1.800	180	**1.980**	0	2.000	200	**2.200**
BS10008	Mª ÁNGELES GONZALO GARIJO	UEX	14.700	7.200	2.190	**24.090**	1.150	8.680	983	**10.813**	1.150	10.100	1.125	**12.375**

ANEXO III

SOLICITUDES DESESTIMADAS

EXPTE	INVESTIGADOR PRINCIPAL		ORGANISMO
	NOMBRE	APELLIDOS	
BS10015	JOSÉ CARLOS	CAMESELLE VIÑA	UEX
BS10006	JOSÉ MANUEL	FUENTES RODRÍGUEZ	UEX
BS10018	VICENTE	CLIMENT MATA	UEX
BS10025	JOSÉ MARÍA	MORÁN GARCÍA	UEX
BS10005	MARÍA JOSÉ	POZO ANDRADA	UEX
BS10002	GUILLERMO	GERVASINI RODRÍGUEZ	UEX
BS10013	RAFAEL	TIMÓN ANDRADA	UEX
BS10021	JUAN PEDRO	FUENTES GARCÍA	UEX
BS10012	DIEGO	MUÑOZ MARÍN	UEX
BS10009	JOSÉ LUÍS	PARRILLA RAMÍREZ	FUNDESALUD
BS10010	ENRIQUE	GALÁN GÓMEZ	FUNDESALUD
BS10029	ANTONIO	MERCHÁN HERRERA	FUNDESALUD
BS10030	Mª DEL CARMEN	CALLES VÁZQUEZ	CCMI
BS10011	LUÍS	PALOMO COBOS	SES
BS10007	JAIME	CORRAL PEÑAFIEL	FUNDESALUD
BS10003	DANIEL	FERNÁNDEZ-BERGÉS GURREA	FUNDESALUD
BS10017	ISABEL	VALLCORBA GÓMEZ DEL VALLE	FUNDESALUD
BS10001	RAQUEL	MAYORDOMO ACEVEDO	UEX
BS10026	ENRIQUE	LUNA HUERTA	FUNDESALUD
BS10024	JUAN RAFAEL	LIMA RODRÍGUEZ	CCMI
BS10019	EUGENIO	GARDUÑO ESEVERRI	FUNDESALUD

CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 9 de diciembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "I Convenio Colectivo de la empresa CESEX, SAU". Expte.: 81/008/2010. (2010063003)

Visto: el texto del "I Convenio Colectivo de la empresa CESEX, SAU" (código de Convenio 81000312012010), suscrito el treinta y uno de julio de dos mil diez, de un lado, por la Dirección de CESEX, en representación de la empresa, y, de otra, por los miembros del Comité de Empresa, en representación 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,

R E S U E L V E :

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 9 de diciembre de 2010.

El Director General de Trabajo,
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESEX, SAU

ÍNDICE

CAPÍTULO I. PARTES NEGOCIADORAS.

Artículo 1. Partes negociadoras.
Artículo 2. Naturaleza y efectos.

CAPÍTULO II. ÁMBITO.

Artículo 3. Ámbito territorial.
Artículo 4. Ámbito personal.

CAPÍTULO III. VIGENCIA Y DENUNCIA.

Artículo 5. Vigencia.
Artículo 6. Denuncia y Prórroga del Convenio.

CAPÍTULO IV. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.
Artículo 8. Condición más beneficiosa.

CAPÍTULO V. COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

CAPÍTULO VI. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 10. Organización del trabajo.

CAPÍTULO VII. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES.

Artículo 11. Clasificación profesional.
Artículo 12. Promociones y ascensos.
Artículo 13. Retribuciones.
Artículo 14. Horas extraordinarias.

CAPÍTULO VIII. MOVILIDAD, PERMUTAS Y ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO.

Artículo 15. Movilidad geográfica.
Artículo 16. Cambio o adaptación del Puesto de Trabajo por variación en las condiciones psicofísicas de la trabajadora o del trabajador.
Artículo 17. Permutas.
Artículo 18. Movilidad funcional.

CAPÍTULO IX. CONTRATACIÓN, SELECCIÓN, CATALOGACIÓN Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Artículo 19. Catalogación y Provisión de puestos de trabajo.
Artículo 20. Selección.
Artículo 21. Contratación.

CAPÍTULO X. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y PLAN DE ACTUACIÓN.

Artículo 22. Estabilidad en el empleo.
Artículo 23. Plan de Actuación.

CAPÍTULO XI. JORNADA Y HORARIO.

Artículo 24. Jornada y horario.
Artículo 25. Calendario laboral.

CAPÍTULO XII. PERMISOS RETRIBUIDOS.

Artículo 26. Vacaciones.
Artículo 27. Permisos y licencias retribuidos.
Artículo 28. Medidas complementarias de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

CAPÍTULO XIII. PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

Artículo 29. Permisos sin sueldo.

CAPÍTULO XIV. EXCEDENCIA Y SUSPENSIÓN DE CONTRATO.

Artículo 30. Suspensión de contrato.
Artículo 31. Excedencias.
Artículo 32. Reingreso.

CAPÍTULO XV. JUBILACIÓN.

Artículo 33. Jubilación.

CAPÍTULO XV. SEGURO OBLIGATORIO E INDEMNIZACIÓN.

Artículo 34. Seguro obligatorio. Indemnización por incapacidad, fallecimiento, dependencia severa o gran dependencia.

CAPÍTULO XVI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 35. Régimen Disciplinario.
Artículo 36. Procedimiento y graduación de las sanciones.
Artículo 37. Tolerancia o encubrimiento de las faltas.
Artículo 38. Clasificación de las faltas.
Artículo 39. Faltas leves.
Artículo 40. Faltas graves.
Artículo 41. Faltas muy graves.
Artículo 42. Sanciones.
Artículo 43. Prescripción de las faltas.

CAPÍTULO XVII. DERECHOS DE LA RLT.

Artículo 44. Derechos Sindicales.
Artículo 45. Comités de empresa o de centro de trabajo.
Artículo 46. Garantías de los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO XVIII. SALUD LABORAL.

Artículo 47. Salud y Seguridad Social.
Artículo 48. Derechos y Obligaciones.

Artículo 49. Personas Delegadas de Prevención.

Artículo 50. Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 51. Ropa de trabajo y equipos de protección individual.

Artículo 52. Protección de las personas especialmente sensibles a determinados riesgos.

Artículo 53. Vigilancia de la Salud Laboral.

Artículo 54. Protección de la maternidad.

CAPÍTULO XIX. FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO.

Artículo 55. Formación y perfeccionamiento.

CAPÍTULO XX. PRESTACIONES NO SALARIALES.

Artículo 56. Prestaciones no salariales.

DISPOSICIONES ADICIONALES.
DISPOSICIONES TRANSITORIAS.
DISPOSICIÓN FINAL.

ANEXOS.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES AÑO 2010.
ANEXO II. PLAN DE IGUALDAD:

TÍTULO I. PARTES NEGOCIADORAS.

TÍTULO II. CRITERIOS GENERALES DE APLICACIÓN A TODO EL PLAN DE IGUALDAD.

TÍTULO III. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD DE CESEX.

TÍTULO IV. ACCIONES A DESARROLLAR.

Capítulo I. Acceso a la empresa desde el punto de vista de la selección y contratación.

Capítulo II. Promoción y Desarrollo de Personas.

Capítulo III. Formación.

Capítulo IV. Retribuciones.

Capítulo V. Medidas de Conciliación.

Capítulo VI. Protocolo contra el acoso psicológico (mobbing) y el acoso sexual en CESEX, SAU SAM. Declaración de principios básicos.

Capítulo VII. Sensibilización, comunicación y formación.

TÍTULO V. COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

CAPÍTULO I

PARTES NEGOCIADORAS

Artículo 1. Partes negociadoras.

El presente Convenio se ha negociado y concluido entre la Dirección de CESEX y el Comité de Empresa, conforme prevé el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Naturaleza y efectos.

El presente Convenio se adopta al amparo de lo dispuesto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y su contenido obliga, durante su vigencia, a la empresa CESEX, SAU, a los trabajadores y trabajadoras incluidos en su ámbito personal y al Comité de Empresa, comprometiéndose las partes a no adoptar medidas que impidan la aplicación del mismo y a someterse a los procedimientos arbitrales que se acuerden para caso de conflicto.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a las personas que trabajan en la empresa y empresarios/as 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 este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario 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.

CAPÍTULO II

ÁMBITO

Artículo 3. Ámbito territorial.

Este Convenio es de aplicación a todos los centros y lugares de trabajo que actualmente tiene abiertos CESEX, así como los que pudiera tener o crear en el futuro, en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Artículo 4. Ámbito personal.

Este Convenio regulará las relaciones jurídico-laborales del personal que presta su trabajo en la empresa CESEX, SAU SAM perteneciente al sector público empresarial de la Junta de Extremadura, en adelante CESEX.

Así mismo este Convenio será de aplicación a toda la plantilla de la empresa donde quiera que esté prestando su servicio.

Al personal contratado a tiempo parcial le será de aplicación el Convenio, sin perjuicio de aquellos derechos, económicos o de otro carácter, susceptibles de división, que les serán aplicados proporcionalmente.

CAPÍTULO III

VIGENCIA Y DENUNCIA

Artículo 5. Vigencia.

Este Convenio Colectivo entrará en vigor el día uno de enero de 2010 y se prolongará hasta el 31 de diciembre de 2011.

Artículo 6. Denuncia y prórroga del Convenio.

Las partes firmantes podrán denunciar el presente Convenio dentro del plazo de los cuatro meses anteriores a su vencimiento. En caso contrario, se entenderá prorrogado su contenido. Denunciado el Convenio seguirá vigente el contenido normativo del mismo hasta la aprobación y publicación de uno nuevo. En el plazo de un mes a partir de la fecha de denuncia se constituirá la Comisión Negociadora.

CAPÍTULO IV

VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad del contenido, que deberá ser uno o indivisible en su aplicación.

Artículo 8. Condición más beneficiosa.

Todo el personal al que se le aplica el presente Convenio estará sujeto a la condición más beneficiosa en cuanto a condiciones de trabajo y aspectos económico-sociales:

1. Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

2. Asimismo, se mantendrán como derechos adquiridos a título colectivo las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo, siempre que no estén

expresamente modificadas en el articulado de este Convenio, a excepción de la antigüedad para aquellos trabajadores que viniesen siendo retribuidos por este concepto.

CAPÍTULO V

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Dentro de los quince días siguientes a la publicación del presente Convenio en el Diario Oficial de Extremadura, se constituirá una Comisión Paritaria formada por tres representantes de la Dirección de la empresa y otros tres del Comité de Empresa firmantes de este Convenio, de los que se recomienda que al menos uno de cada parte sea miembro de la Comisión negociadora.

Esta Comisión, una vez constituida tendrá su razón social en C/ Pintor Morales, 7, de Mérida, o en el nuevo domicilio que pudiera tener la Empresa, en la Sala del Comité de Empresa.

Dicha Comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Elaborar su propio reglamento de funcionamiento.

b) Será el órgano de interpretación, vigilancia y forma de aplicación del presente Convenio Colectivo.

c) Fijar la cuantía definitiva de las indemnizaciones por traslados forzosos.

d) Intervenir con carácter preceptivo a la vía arbitral o judicial en el intento de solución de cualquier clase de conflicto colectivo que pudiera plantearse entre las partes. A tal efecto, cualquiera de las partes firmantes de este Convenio podrá instar la constitución de la citada Comisión Paritaria, la cual deberá ser convocada dentro del plazo improrrogable de los diez días siguientes al de la fecha de recepción de la referida solicitud de constitución. El correspondiente informe de la Comisión Paritaria deberá emitirse en el plazo máximo de cinco días a contar desde la fecha de celebración de la reunión correspondiente, debiéndose notificar a las partes.

e) Negociará los criterios objetivos para los ascensos y promociones.

f) Valoración de cursos para la validación de los créditos formativos requeridos en los cambios de nivel y emisión de informe.

g) Anualmente informará a la empresa de la actualización de los niveles profesionales de aquellas personas que a la entrada en vigor del convenio estén situadas a nivel económico en niveles superiores al que ocupa profesionalmente.

h) Anualmente acordará, aprobará y publicará las cantidades por los distintos conceptos por los que se concederán las ayudas correspondientes al artículo 56 "Prestaciones no salariales".

i) Actualizará los conceptos retributivos de acuerdo a la cláusula de revisión salarial.

Para que pueda considerarse constituida la Comisión Paritaria y para la válida adopción de los acuerdos deberán estar presentes, al menos, la mitad más uno.

Las reuniones de este órgano se celebrarán una al trimestre siempre que haga falta o cuando una de las dos partes lo comunique y con carácter extraordinario según disponga su reglamento

de funcionamiento interno. Las actas de la Comisión Paritaria, en las que deberán constar expresamente los acuerdos y los votos particulares, en su caso, serán redactadas y remitidas al Comité de Empresa en el plazo de quince días desde la celebración de la correspondiente sesión. El Presidente de la Comisión comunicará los acuerdos recogidos en el acta a la Dirección de la Empresa y a todo el personal afectado para llevarlos a efecto en los cinco días siguientes a la firma de la misma por las partes.

La Comisión Paritaria podrá crear Comisiones Técnicas o de Seguimiento en aquellas áreas o materias que por su especificidad así lo requieran y así se considere conveniente.

CAPÍTULO VI
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de CESEX, sin perjuicio de la consulta, participación y negociación con el Comité de Empresa, cuando las decisiones de la empresa tomadas en ejercicio de sus potestades de autoorganización puedan tener repercusiones en las condiciones de trabajo en los términos del artículo 41 del ET.

El objeto de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios prestados, basada en la adscripción óptima de los recursos humanos y la utilización óptima de los recursos materiales. El Comité de Empresa firmante del presente Convenio participará en esta materia mediante el estudio de las condiciones de trabajo de los distintos centros, debiendo ser oído en sus conclusiones y en todas aquellas sugerencias que contribuyan a la racionalización del trabajo y a la mejora de la productividad.

La organización del trabajo se inspirará, entre otros, en los siguientes criterios:

a) La mejora de la prestación de servicios de acuerdo con criterios de eficiencia.

b) La simplificación de los procesos operativos y mejora de los métodos de trabajo.

c) La adecuación de las plantillas de personal a las necesidades reales de los servicios a prestar.

d) La correcta clasificación del personal y una óptima adecuación entre puestos de trabajo y categorías profesionales.

e) La mejora de la calidad del empleo público, mediante la carrera profesional, promoción y la formación del personal.

f) El establecimiento de las medidas necesarias que permitan realizar el trabajo con garantías de seguridad y salud.

CAPÍTULO VII
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES

Artículo 11. Clasificación profesional.

Las categorías profesionales y, en su caso, especialidades del personal, se integrarán en alguno de los Grupos Profesionales que se enumeran a continuación:

GRUPO I. Se encuadran en este grupo profesional las personas que trabajan en la empresa CESEX que, estando en posesión de un título de licenciatura, diplomatura o experiencia laboral equivalente desempeñen un puesto de trabajo para los que se exija dicha titulación o experiencia laboral que esté relacionada con la estructura de la empresa y que desempeñen funciones de dirección de departamento o jefatura de proyectos. Para la pertenencia a este grupo por experiencia laboral tan solo será por una única y sola vez en el proceso de encuadramiento profesional, siendo necesario a partir de la entrada en vigor del convenio colectivo estar en posesión de una titulación media, superior o grado. Les corresponderá un salario base de dieciocho mil euros (18.000 €) anuales de acuerdo con el Anexo I.

Se divide dicho grupo en dos categorías "Jefatura de Área" y "Jefatura de Proyectos".

El acceso al nivel 1 de las distintas categorías profesionales del grupo I se realizará en primer lugar mediante promoción interna. Si no se cubriera el puesto mediante esa promoción se recurrirá a contratación externa en la que tendrá derecho a participar también el personal de la empresa perteneciente a cualquier grupo de clasificación.

Jefatura de Área: es la persona responsable de desplegar las líneas estratégicas del departamento o área a nivel operativo, ejecutando y realizando el seguimiento de las actuaciones, identificando mejoras, coordinando las relaciones interdepartamentales y reportando información de la eficacia del despliegue a la Dirección.

Se divide en cuatro niveles:

Nivel 1. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional I, acrediten al menos ocho años de experiencia profesional en la categoría inferior de Jefatura de Proyecto y veinte (20) créditos más de formación que en el nivel del grupo o categoría de la que provenga. Este nivel está dotado con diecisiete mil euros (17.000 €) anuales.

Nivel 2. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional I, acrediten tres años de desarrollo profesional en el nivel 1 de Responsable de Área y veinte (20) créditos más de formación que en el nivel inferior. Este nivel está dotado con veinte mil euros (20.000 €) anuales.

Nivel 3. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional I, acrediten cinco años de desarrollo profesional en el nivel 2 de Responsable de Área y veinte (20) créditos más de formación que en el nivel inferior. Este nivel está dotado con veinticuatro mil euros (24.000 €) anuales.

Nivel 4. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional I, acrediten siete años de desarrollo profesional en el nivel 3 de Responsable de Área y veinte (20) créditos más de formación que en el nivel inferior. Este nivel está dotado con veintiocho mil euros (28.000 €) anuales.

Jefatura de Proyectos: es la persona responsable de llevar a cabo la gestión total del proyecto o proyectos asignados, estimando los recursos (humanos y materiales), estrategias

de desarrollo y seguimiento, necesarias de cada una de ellos, para llevar a cabo su correcta ejecución.

Se divide en cuatro niveles:

Nivel 1. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional I, acrediten un mínimo de ocho años de experiencia en la empresa, provengan del grupo II a partir del nivel 6, éste inclusive y aporten veinte (20) créditos más de formación que en el nivel del grupo que provengan. Este nivel está dotado con once mil euros (11.000 €) anuales.

Nivel 2. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional I, acrediten dos años de desarrollo profesional en el perfil en la empresa en el Nivel 1 y veinte (20) créditos más de formación que en el nivel inferior. Este nivel está dotado con trece mil euros (13.000 €) anuales.

Nivel 3. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional I, acrediten cuatro años de desarrollo profesional en el perfil en la empresa en el Nivel 2 y veinte (20) créditos más de formación que en el nivel inferior. Este nivel está dotado con quince mil euros (15.000 €) anuales.

Nivel 4. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional I, acrediten seis años de desarrollo profesional en el perfil en la empresa en el Nivel 3 y veinte (20) créditos más de formación que en el nivel inferior. Este nivel está dotado con diecisiete mil euros (17.000 €) anuales.

GRUPO II. Se encuadran en este grupo profesional las personas que trabajan en la empresa CESEX que, estando en posesión de un título de licenciatura, diplomatura o experiencia laboral equivalente desempeñen un puesto de trabajo para los que se exija dicha titulación o experiencia laboral. Para la pertenencia a este grupo por experiencia laboral tan sólo será por una única y sola vez en el proceso de encuadramiento profesional, siendo necesario a partir de la entrada en vigor del convenio colectivo estar en posesión de una titulación media, superior o grado. Les corresponderá un salario base de dieciocho mil euros (18.000 €) anuales de acuerdo con el Anexo I.

Este grupo estará integrado por tres categorías: Consultor, Técnico Específico y Técnico Especialista.

— Consultor. Es aquella persona que trabaja en la empresa y que con la experiencia necesaria, se ocupa de buscar, analizar y plantear soluciones a problemas técnicos o de procedimiento para las distintas áreas de trabajo que forman parte del objeto social de la Empresa.

— Técnico Específico. Es aquella persona que cumpliendo los requisitos de titulación del grupo II, realiza funciones relacionadas con su titulación.

— Técnico Especialista. Es aquella persona que cumpliendo con los requisitos de titulación del Grupo II, no realiza exclusivamente funciones relacionadas con su titulación.

Se dividen en nueve niveles.

Nivel 1. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional II, acrediten un año de experiencia en la empresa o hayan permanecido un año con el salario base del grupo profesional II. En el caso de nuevas contrataciones se exigirá una experiencia profesional mínima de dos años en la realización de tareas análogas, valorándose dicha experiencia. Este nivel está dotado con mil euros (1.000 €) anuales.

Nivel 2. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional II, hayan permanecido dos años en el nivel 1 del grupo profesional. En el caso de nuevas contrataciones se exigirá una experiencia profesional mínima de cuatro años en la realización de tareas análogas al nivel exigido en la empresa, valorándose dicha experiencia. Este nivel está dotado con tres mil euros (3.000 €) anuales.

Nivel 3. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional II, hayan permanecido tres años en el nivel 2 del grupo profesional. En el caso de nuevas contrataciones se exigirá una experiencia profesional mínima de seis años en la realización de tareas análogas al nivel exigido en la empresa, valorándose dicha experiencia. Este nivel está dotado con cinco mil euros (5.000 €) anuales.

Nivel 4. Se incluyen en este nivel las personas que trabajen en la empresa y que tengan una experiencia laboral superior a siete años en la empresa o una experiencia de al menos cuatro años en el nivel inferior y una formación de treinta (30) créditos. En el caso de nuevas contrataciones se exigirá una experiencia profesional mínima de diez años fuera de la empresa en funciones análogas al nivel exigido en la empresa, valorándose dicha experiencia. Este nivel está dotado con seis mil euros (6.000 €) anuales.

Nivel 5. Se encuadran en este nivel las personas que trabajen en la empresa que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional II, acrediten nueve años de experiencia en la empresa y hayan permanecido al menos cuatro años en el nivel 4 del grupo profesional y veinte (20) créditos más de formación que en el nivel inferior. Este nivel está dotado con siete mil euros (7.000 €) anuales.

Nivel 6. Se encuadran en el nivel 6 de este grupo aquellas personas que trabajan en la empresa que disponiendo de los requisitos para su pertenencia al grupo profesional, se caracterizan por tener capacidad para realizar labores de alto contenido técnico, responsabilizándose de sus resultados, debiendo acreditar al menos más de diez años consecutivos en la empresa y al menos tres años de experiencia profesional con un desarrollo profesional adecuado dentro del nivel inferior del grupo, y veinte (20) créditos más de formación que en el nivel inferior. Dicho nivel se retribuye anualmente con una cantidad de ocho mil euros (8.000 €).

Nivel 7. Se encuadran en este nivel quienes, disponiendo de los requisitos de titulación o experiencia equivalente para su encuadramiento dentro del grupo profesional, cumplan además con uno de los requisitos siguientes:

a) Acrediten capacidad para ser responsables de unidades técnicas o administrativas, y directores de trabajo, que comporten funciones de especial complejidad o relevancia económica,

debiendo acreditar como mínimo una experiencia profesional externa en funciones análogas a éstas de cinco años.

b) Para aquel personal que provenga de carrera profesional dentro de la empresa y acrediten, con un desempeño profesional adecuado, tres años en el nivel 6 y veinte (20) créditos más de formación que en el nivel inferior.

Dicho nivel se retribuye anualmente con una cantidad de nueve mil euros (9.000 €).

Niveles 8 y 9. Se encuadran en estos niveles aquellas personas que trabajan en la empresa que disponiendo de los requisitos para su pertenencia al grupo profesional acrediten:

— Para el nivel 8: dos años de experiencia profesional en la empresa con un desarrollo profesional adecuado en el nivel 7 del grupo, y veinte (20) créditos más que en el nivel inferior. Dicho nivel se retribuye anualmente con una cantidad de diez mil euros (10.000 €).

— Para el nivel 9: tres años de experiencia profesional en la empresa con un desarrollo profesional adecuado en el nivel 8 del grupo, y veinte (20) créditos de formación más que en el nivel inferior. Dicho nivel se retribuye anualmente con una cantidad de once mil euros (11.000 €).

Funciones de nivel superior.

Desde los niveles 4, 5 y 6 se podrá pasar al nivel 7 de manera temporal durante un periodo de dieciocho (18) meses en distintos proyectos o veinticuatro (24) meses en el mismo proyecto sin consolidar el nivel 7, eso sí, se tendrá en cuenta el tiempo ejercido en dicho nivel a razón de 1,5 por año o fracción, al efecto de computar y minorar el tiempo necesario de permanencia en el nivel del que parta el trabajador o trabajadora.

En el acceso de una persona de los niveles 4, 5 y 6 al nivel 7, será obligatorio el informe previo de la RLT.

GRUPO III. Se encuadran en este grupo profesional las personal que trabajen en la empresa que, estando en posesión como mínimo de un título de Bachiller Superior, BUP, Formación Profesional oficialmente reconocida o experiencia laboral equivalentes, ocupen puestos de trabajo para los que se exija dicha titulación o experiencia laboral equivalente. Este grupo se clasifica en tres niveles a efectos retributivos. Les corresponderá un salario base de quince mil quinientos euros (15.500 €) anuales de acuerdo con el Anexo I.

Este grupo estará integrado por seis categorías: Personal adjunto a Administración, Operador/a de Máquina, Personal Especialista, Personal Administrativo, Secretaría de Gerencia y Personal Encuestador.

— Personal Adjunto a Administración. Es la persona responsable de gestionar compras, contactar con proveedores, de llevar la gestión laboral, el control de las facturas y la distribución (inventario) de materiales para conseguir el buen funcionamiento de la Empresa y de los Convenios en vigor.

— Operador/a de Máquina. Es responsable de garantizar el mantenimiento de los equipos informáticos utilizados por el personal, para que puedan realizar su trabajo diariamente

sin problemas técnicos ni interrupciones, y en el caso de que surja alguna incidencia, sea resuelta en el menor tiempo posible.

— Personal Especialista. Es la persona responsable de prestar apoyo en la unidad y/o proyecto en la que esté ubicada para su correcto funcionamiento así como la consecución de los objetivos marcados por la persona superior jerárquica.

— Personal Administrativo. Es responsable de gestionar y tramitar la documentación y expedientes administrativos conforme a la legislación vigente, los acuerdos de la Organización y las directrices de la persona superior jerárquica, así como de obtener la información que le sea requerida para garantizar y ofrecer un servicio de calidad y favorecer el correcto funcionamiento del Servicio o Unidad a la que pertenece.

— Secretaría de Gerencia. Es responsable de asistir a la Gerencia, en lo referente a organización de agenda, reuniones, viajes, preparación y archivo de documentos, etc., con el fin de agilizar su trabajo y hacerlo más eficiente. Asimismo es responsable de proceder a la atención al público y a la gestión de trámites administrativos como registro de documentación y envíos, organización de salas, etc.

— Personal Encuestador. Es responsable de realizar entrevistas, encuestas y censos, transcribiendo la información recogida de forma legible para su posterior proceso de análisis y estudio, colaborando con la persona superior jerárquica, según su nivel de competencia, en la preparación del trabajo de campo.

Se dividen en tres niveles.

Nivel 1. En el nivel 1 se encuadran las personas que trabajan en la empresa que cumpliendo los requisitos de titulación o experiencia equivalente, exigidos para su encuadramiento en el grupo profesional, hayan permanecido tres años en el grupo dentro de la empresa. En el caso de nuevas contrataciones se exigirá una experiencia profesional mínima de cinco años fuera de la empresa en funciones análogas al puesto de trabajo que vaya a desarrollar en la empresa, valorándose dicha experiencia. Este nivel está dotado con mil quinientos euros (1.500 €) anuales.

Nivel 2. En este nivel se encuadran las personas que trabajan en la empresa en el grupo profesional III, con mayor experiencia y polivalencia profesional, que posibilita ejecutar las tareas de mayor complejidad y desarrollar trabajos de distinta índole de acuerdo con las necesidades de la actividad empresarial, generando actividad para otras trabajadoras o trabajadores, requiriéndose al menos tres años de experiencia en el nivel inferior del grupo con un desempeño adecuado. En el caso de nuevas contrataciones se exigirá una experiencia profesional mínima de siete años en la realización de tareas análogas al nivel exigido en la empresa, valorándose dicha experiencia. Este nivel está dotado con tres mil quinientos euros (3.500 €) anuales.

Nivel 3. Este nivel se caracteriza en especial dentro del grupo por tener el personal capacidad para coordinar y organizar las tareas de un grupo de personas adscritas a unidades administrativas, técnicas o a la supervisión directa de obras y servicios debiendo acreditar una experiencia profesional con un adecuado desempeño de al menos tres años en el nivel 2 de este grupo, y un total de nueve años de experiencia profesional en la empresa en funciones referidas al grupo profesional. Este nivel está dotado con cinco mil quinientos euros (5.500 €) anuales.

GRUPO IV. Se encuadran en este grupo profesional las personas que trabajen en la empresa que, estando en posesión como mínimo del título de graduado escolar, formación profesional de primer grado o experiencia laboral equivalente, desempeñen un puesto de trabajo para los que se exija dicha titulación o experiencia. Les corresponderá un salario base de trece mil euros (13.000 €) anuales de acuerdo con el Anexo I.

Este grupo estará integrado por seis categorías: Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Servicios Múltiples, Grabador/a, Personal de Apoyo a Recepción, Recepcionista, Vigilante.

— Auxiliar Administrativo. Es responsable de llevar a cabo distintos tipos de trámites administrativos, de acuerdo a procedimientos establecidos en la normativa vigente y a las recomendaciones de su superior jerárquico, para agilizar y facilitar el acceso a los recursos disponibles, así como la información y atención a los usuarios, instituciones y al resto de la Empresa.

— Auxiliar de Servicios Múltiples. Es responsable de ayudar y apoyar a su departamento en las tareas específicas del mismo, así como a los demás departamentos en la ejecución de las distintas tareas, colaborando en todo momento en el correcto funcionamiento de determinados procesos o proyectos que se desarrollen en la Empresa.

— Grabador/a. Es la persona que trabaja en la empresa que con conocimiento del manejo de máquinas grabadoras, así como de técnicas para efectuar dichas grabaciones, realiza las funciones de acuerdo con las directrices de sus superiores jerárquicos.

— Recepcionista. Es responsable de la Recepción de la Empresa, en lo referente a la canalización de llamadas, filtrado de visitas, control de la correspondencia, registro de documentación y envíos, atención al público, organización de la Sala de Juntas, etc., con el fin de mejorar la calidad de prestación de servicios y la atención a los clientes, usuarios, etc.

— Vigilante. Tiene a su cargo la vigilancia diurna y nocturna de los locales que tenga la empresa, el acceso a los mismos y tareas de información que le sean encomendadas.

Se dividen en tres niveles.

Nivel 1. Se incluyen en el nivel 1, las personas con tres años de experiencia dentro de la empresa. Para las nuevas contrataciones se exigirá una experiencia profesional mínima de cinco años previa a la incorporación a la empresa, en la realización de tareas análogas a la del puesto de trabajo que vaya a desarrollar en la empresa, para las que se requiera disponer de los requisitos de titulación o conocimientos equivalentes exigidos para su pertenencia al grupo, valorándose dicha experiencia. Está dotado este nivel con mil cuatrocientos euros (1.400 €) anuales.

Nivel 2. Se incluyen en el nivel 2, las personas con tres años de experiencia dentro de la empresa en el nivel uno. Para las nuevas contrataciones se exigirá una experiencia profesional mínima de siete años previa a la incorporación a la empresa, en la realización de tareas análogas a la del puesto de trabajo que vaya a desarrollar en la empresa, para las que se requiera disponer de los requisitos de titulación o conocimientos equivalentes exigidos para su pertenencia al grupo, valorándose dicha experiencia. Este nivel está dotado con dos mil quinientos euros (2.500 €) anuales.

Nivel 3. Se incluyen en el nivel 3, las personas con tres años de experiencia dentro de la empresa en el nivel dos. Para las nuevas contrataciones se exigirá una experiencia profesional

mínima de nueve años previa a la incorporación a la empresa en la realización de tareas análogas a la del puesto de trabajo que vaya a desarrollar en la empresa, valorándose dicha experiencia. Se caracteriza el nivel 3 de este grupo por estar integrado por aquellas personas que, cumpliendo con los requisitos de titulación o experiencia equivalente para su pertenencia al grupo, tienen capacidad para realizar funciones de carácter elemental, con arreglo a instrucciones sobre criterios y métodos muy precisos, con un alto grado de supervisión, disponiendo de conocimientos suficientes de las herramientas necesarias para el correcto desempeño de su trabajo. Este nivel está dotado con cuatro mil (4.000 €) anuales.

Créditos de formación para cambio de nivel.

En todos aquellos niveles en los que sea necesario aportar créditos de formación, será necesario el informe favorable de la Comisión Paritaria para que la Dirección de la Empresa autorice la validez tanto de los créditos como del cambio de nivel.

Para la emisión del informe, la Comisión Paritaria será quien valorará los cursos con los créditos aportados, teniendo en cuenta y dando validez a aquellos que tengan que ver con la categoría y perfil del trabajador/trabajadora o considere útiles para las funciones que realice o vaya a realizar dentro de la empresa y que hayan sido adquiridos después de su incorporación.

Se tendrá en cuenta a efectos de niveles a partir de la fecha de uno de enero de 2010.

La equivalencia de crédito/hora será a razón de un crédito igual a diez horas en aquellos casos en los que no vengan especificados los créditos en el certificado del curso.

Artículo 12. Promociones y ascensos.

Norma general: todas las personas que trabajan en la empresa cumpliendo con los requisitos establecidos en el artículo de Clasificación Profesional tendrán derecho a:

1. Carrera profesional horizontal. Los cambios de nivel de acuerdo con su grupo y categoría de clasificación establecidos en este Convenio.

2. Carrera profesional vertical. Las personas que cumplan con los requisitos establecidos en este Convenio de titulación podrán acceder al grupo superior o superiores, para ello será necesario:

   — Que la empresa convoque el puesto vacante.

   — Que la persona interesada cumpla con los requisitos establecidos para el acceso al grupo y categoría de la vacante.

   A dicha vacante se accederá por criterios objetivos que serán negociados con los representantes de los trabajadores.

Artículo 13. Retribuciones.

1. Normas generales:

   a) El ingreso de la nómina se realizará entre los días 25 y 30 del mes al que corresponda el ingreso.

b) Todo el personal que trabaja en la empresa recibirá el recibo del salario, debidamente cumplimentado en la primera quincena del mes vencido.

c) Las personas que trabajan en la empresa, única y exclusivamente serán retribuidas por los conceptos y pluses salariales definidos y establecidos en este Convenio.

d) Las retribuciones del personal tendrán carácter preferente respecto a cualquier otro gasto de la empresa, excepto en aquellos casos excepcionales en los que se justificará debidamente por escrito a la RLT.

e) Aquellas personas que trabajan en la empresa y que a la fecha de entrada en vigor del convenio, la empresa les viniese abonando el desplazamiento, le seguirá siendo reconocido dicho derecho.

f) Los trabajadores que sean declarados de baja por enfermedad o en cualquier otra situación que dé lugar a la declaración de incapacidad temporal, la Empresa completará desde el inicio de la misma, como mejora voluntaria al subsidio legalmente establecido, las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien del salario real fijado en este Convenio. La percepción del referido suplemento de mejora del subsidio legal, estará condicionada a que el trabajador en situación de baja cumpla con los requerimientos, a efectos de control de dicha situación, que en su caso se efectúen por parte de los servicios médicos que designe la empresa.

2. Conceptos Retributivos.

Los conceptos retributivos del personal, cuyas cuantías se establecen en las Tablas Salariales que figuran en el Anexo I (a excepción de la antigüedad consolidada y el complemento personal que no figuran), son las siguientes:

a) Salario base: es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo que se abona en doce mensualidades cuyo importe viene determinado por el grupo al que se adscribe el trabajador.

b) Pagas Extraordinarias: se abonarán dos pagas extraordinarias al año en los meses de junio y diciembre, compuesta cada una de ellas por la suma del salario base de grupo, el complemento de antigüedad y el complemento de nivel de cada trabajador.

El devengo de cada una de las pagas extraordinarias se producirá conforme a la situación y derechos del trabajador, entre el 15 y el 20 de los meses de junio y diciembre de cada año, en proporción a los días cotizados durante los seis meses anteriores, esto es, desde el 1 de enero al 30 de junio y desde el 1 de julio al 31 de diciembre. A estos efectos los meses se considerarán de treinta días. En caso de cese del trabajador se liquidará la parte proporcional de paga extraordinaria que corresponda hasta el día de cese, incluido éste, conforme a la regla anterior.

c) Complemento de Antigüedad:

1. Las personas que trabajan en la empresa tendrán derecho por cada tres años trabajados en la misma a una retribución mensual de 59 € hasta un máximo de 9 trienios. Esta retribución se abonará en catorce mensualidades.

2. Los trienios se devengaran a partir del 1 de enero del año en que se cumplan.

3. Aquellas personas que a fecha de 2 de enero de 2010 vinieran siendo retribuidos en el concepto de Antigüedad, seguirán salvo manifestación en contra por el sistema antiguo de acuerdo con el artículo 8 de "Condición mas beneficiosa".

d) Complemento de Nivel: es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo que se abona en catorce mensualidades cuyo importe viene determinado por el nivel que se asigna al trabajador dentro del Grupo de pertenencia de éste. Esta cantidad es proporcional al tiempo de prestación del trabajo.

Los efectos económicos de los niveles se generarán en el mes en el que se cumpla con los requisitos de antigüedad o experiencia dentro de la empresa para el cambio de nivel, así como la presentación de los créditos formativos necesarios, salvo que la trabajadora/ el trabajador no lo presentase antes de dicho mes, en cuyo caso el nivel lo adquirirá a todos los efectos en el mes en que presente la solicitud de cambio de nivel con todos los requisitos cumplidos.

e) Complemento Personal: el excedente económico que como consecuencia de la adaptación a las nuevas tablas retributivas del convenio colectivo, pudiera tener un trabajador o trabajadora a la fecha de firma de este Convenio y que se abonará en doce mensualidades. Este complemento desaparecerá cuando el trabajador cambie de nivel o de grupo según lo siguiente:

Si se produce cambio de nivel, la persona tendrá derecho, como consecuencia de la absorción del complemento personal, a una subida de hasta dos niveles de una sola vez y dentro del mismo grupo.

Si se produce cambio de grupo, el complemento de nivel absorberá al complemento personal parcial o totalmente, hasta que este último se haga desaparecer con la adquisición de los diferentes niveles del nuevo grupo.

Este concepto retributivo no será de aplicación a las personas que se incorporen a la empresa con fecha posterior a la fecha de la firma del convenio.

f) Plus de sábados, domingos y festivos.

Para aquellos trabajadores que esporádicamente tengan que trabajar en sábados, domingos y/o festivos, el valor del día será de treinta y ocho euros y diecisiete céntimos de euros (38,17 €). Aquellas personas cuya jornada laboral coincida con sábados, domingos y festivos, este plus lo cobrarán en doce mensualidades con un valor mensual de trescientos cincuenta euros (350 €).

g) Plus de nocturnidad.

Para aquellas personas que esporádicamente tengan que trabajar en horario nocturno, el valor de la jornada nocturna será de once euros con veinte céntimos de euro (11,20 €). Aquellos trabajadores y trabajadoras cuya jornada laboral sea íntegramente en nocturnidad, este plus lo cobrarán en doce mensualidades con un valor mensual de trescientos treinta y cinco euros con noventa y cuatro céntimos de euro (335,94 €).

h) Plus de turnicidad.

Aquellas personas que alternativamente tengan su horario repartido entre mañanas, tardes y noches, se les abonará este plus en una cantidad anual de setecientos sesenta y cinco euros con veinticuatro céntimos de euro (765,24 €) repartidos en doce mensualidades de cincuenta y cuatro euros con sesenta y seis céntimos de euro (54,66 €).

i) Gastos de dietas y desplazamientos.

— Desplazamientos. Corresponde veintidós céntimos de euro el kilómetro (0,22 €/km) por el uso de vehículo particular con motivo de trabajo previa comunicación y autorización por la empresa.

— Dietas. Todo personal de la empresa que como consecuencia del trabajo que se le encomiende o una actividad por la cual necesite comer o cenar fuera de su domicilio particular, se le abonará la cantidad de:

- Media dieta: diecinueve euros (19 €).
- Dieta completa: treinta y ocho euros (38 €).
- Pernoctación: sesenta y dos euros (62 €).

Si la persona necesitase pernoctar fuera de su domicilio, la empresa podrá gestionar y abonar el gasto que se genere que podrá incluir la dieta.

Estas cantidades están basadas en el "Decreto 287/2007, de 3 de agosto, sobre indemnizaciones por razón del servicio" que serán de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de CESEX independientemente de su grupo y categoría profesional, cuya actualización supondrá inmediatamente la actualización de estos importes.

En el caso de que el gasto originado supere el uno por ciento (1%) del salario bruto anual del trabajador o trabajadora, la empresa adelantará como mínimo el cincuenta por ciento (50%) de dicho gasto previa solicitud de dicho trabajador o trabajadora.

En caso de viajes al extranjero, la empresa correrá a cargo de todos los gastos que se originen.

3. Cláusula de revisión salarial.

Al final de cada año de vigencia del Convenio Colectivo se negociará la subida salarial entre empresa y RLT.

Artículo 14. Horas extraordinarias.

1. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias ajustándose en esta materia a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: supresión.

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes: realización.

c) Horas extraordinarias necesarias para pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas y cambios de turno: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la ley.

d) La Dirección de la empresa informará a la Representación Legal de los Trabajadores, de las horas extraordinarias previamente a su realización incluyendo motivación de las mismas y número de horas estimadas.

e) La Dirección de la empresa informará trimestralmente al Comité de empresa o los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o departamentos, adjuntando copias de los partes de horas firmados por quien las encarga y quién las realiza y con arreglo al modelo que se fije en acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

f) Cualquier exceso de jornada será considerado como horas extraordinarias, y será regulada por lo recogido en ese artículo, siempre que siga el protocolo acordado.

2. Procedimiento para la tramitación de las horas: el/la jefe/a de proyecto observará la necesidad y rellenará el modelo establecido al efecto, A continuación se lo dirigirá a el/la responsable de Departamento. Esta persona será la encargada de dar el visto bueno, y lo comunicará a Gestión de Personas, y éstos a su vez, a los Representantes Legales de los Trabajadores.

3. Para compensar las horas extraordinarias el trabajador o la trabajadora podrá elegir entre el disfrute de tiempo de descanso o la liquidación.

Dicha compensación vendrá regulada por las siguientes equivalencias:

— La hora extraordinaria realizada en día laboral equivaldrá a:

- en caso de disfrute: dos horas (2 h) ordinarias.
- en caso de liquidación: una hora (1 h) incrementada en un 75%.

— La hora extraordinaria realizada en día festivo y/o horario nocturno:

- en caso de disfrute: tres horas (3 h) ordinarias.
- en caso de liquidación: una hora (1 h) incrementada en un 150%.

En el caso de disfrute de tiempo de descanso, éste se podrá acumular hasta formar jornadas de trabajo completas, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y en cualquier caso siempre dentro de un plazo máximo de cuatro meses.

Así mismo, en el caso de disfrute de tiempo de descanso y cuando las horas acumuladas no lleguen a una jornada completa, éstas deberán igualmente disfrutarse en el plazo máximo de cuatro meses y la trabajadora o trabajador elegirá el horario en el que las disfrutará.

La fórmula para el cálculo del valor de la hora ordinaria será la siguiente:

El valor de la hora ordinaria es igual a la Retribución bruta anual del trabajador o trabajadora, dividida entre el n.º de horas máximas anuales que figuren en el calendario laboral.

4. El personal eventual que, por razones de fin de contrato, no haya podido disfrutar del tiempo de descanso correspondiente a horas extraordinarias, tendrá una compensación económica, y el importe será el reflejado en el apartado anterior. Su abono se efectuará en el momento de practicar la liquidación de derechos correspondiente a la finalización del contrato.

5. No se podrá sobrepasar el máximo de horas extraordinarias anuales fijadas en ochenta (80 h). Este límite máximo de horas extraordinarias podrá incrementarse en un veinte por ciento (20%) incrementándose los tiempos de disfrute en un día o la liquidación en un veinticinco por ciento (25%).

CAPÍTULO VIII
MOVILIDAD, PERMUTAS Y ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Artículo 15. Movilidad geográfica.

1. Las personas que trabajan en la empresa no podrán ser trasladadas a un centro de trabajo que exija cambio de localidad, salvo cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, de acuerdo y en los términos establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

   La movilidad geográfica se llevará a cabo, tanto en los supuestos de movilidad individual como colectiva, de conformidad con lo dispuesto en el referido artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

   En todo caso, se procurará que el traslado cause las menores molestias posibles a la persona, a quien habrá de notificársele con una antelación mínima de dos meses, siempre y cuando esta movilidad implique un cambio de domicilio, teniendo derecho a que se le abonen los gastos de viaje a ella y a los familiares a su cargo, así como de traslado de muebles y enseres. Aparte de ello, tendrá derecho a una indemnización como mínimo de cuatro mil trescientos noventa euros (4.390 euros) en función del traslado efectivo de residencia y los perjuicios causados al trabajador, correspondiendo a la Comisión Paritaria fijar la cuantía definitiva teniendo en cuenta las condiciones particulares que concurran en cada caso.

   Asimismo, de conformidad con el trabajador o la trabajadora y para el caso de que tenga hijos en edad escolar, se procurará que el traslado no se haga efectivo hasta que finalice el curso académico.

   Las personas afectadas por procesos de reestructuración y redistribución de efectivos que hayan sido trasladadas forzosamente de sus puestos por amortización de los mismos, tendrán preferencia en los traslados que se convoquen para ocupar los puestos vacantes que se produzcan en la localidad donde prestaban sus servicios con anterioridad a los procesos de reestructuración y redistribución de efectivos citados. Este derecho de preferencia sólo podrá ser ejercido por una única vez.

2. Desplazamientos temporales.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales del personal a su servicio que exijan que éste resida en una población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

En cualquiera de los casos, la empresa adelantará la cuantía completa de las dietas y los gastos de desplazamientos que se vayan a originar.

La persona que se vaya a ser desplazada deberá ser informada del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que será, en cada caso de:

— Desplazamientos inferiores a un mes: un día.

— Desplazamientos entre un mes y tres meses: dos días.

— Desplazamientos superiores a tres meses: cinco días.

Las personas afectadas por estos desplazamientos tendrán derecho a los siguientes permisos:

— Un día laboral de permiso por cada mes trabajado hasta los noventa días.

— A partir del día noventa y uno (éste inclusive), el permiso será de cuatro días por trimestre.

Este permiso se disfrutará únicamente durante el transcurso del desplazamiento temporal.

No podrán verse afectados por los desplazamientos temporales las trabajadoras en situación de acumulación por lactancia, así como por parte de los trabajadores que estén en la misma situación, incluyéndose en este apartado aquellas personas que hubiesen reducido su jornada laboral por el cuidado de hijos o familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad.

Asimismo tendrán derecho a una indemnización de veinte días por año trabajado en el caso de negativa a efectuar el desplazamiento.

Los desplazamientos cuya duración en un periodo de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta ley para los traslados.

Artículo 16. Cambio o adaptación del Puesto de Trabajo por variación en las condiciones psicofísicas de la trabajadora o del trabajador.

1. Embarazo y Lactancia.

Cuando de la evaluación de las condiciones de trabajo se revele un riesgo para la seguridad y salud, o posible repercusión sobre el embarazo o lactancia, no sea posible la adopción de medidas para evitar la exposición a dicho riesgo, siendo certificado por quien tenga asignado por la empresa las contingencias profesionales, con informe médico del servicio público de salud que asista facultativamente a la trabajadora, la empresa debe:

a) Asignar a la trabajadora un puesto diferente compatible con su estado, dentro de su grupo profesional o categoría equivalente, hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto anterior. Para ello la empresa previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, le asignará un puesto de trabajo exento de riesgo a estos efectos. El cambio de puesto es también aplicable durante el periodo de lactancia cuando las condiciones de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la mujer o de su hijo.

b) Si la trabajadora no puede ser destinada a un puesto dentro de su mismo grupo o categoría, conservará las retribuciones de origen, aplicando también estas condiciones al periodo de lactancia.

c) Si el citado cambio tampoco resulta técnica ni objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, puede declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad y salud mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

2. Incapacidad Permanente Parcial.

Las personas que trabajan en la empresa y fuesen declaradas bajo esta modalidad de incapacidad, con una disminución no inferior al 33% de su rendimiento normal para su profesión habitual, tendrán derecho a una adaptación y/o cambio de puesto de trabajo que le permita seguir desempeñando las funciones del puesto de trabajo. En caso de no ser posible la adaptación, tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo acorde con sus circunstancias psicofísicas.

3. Incapacidad Permanente Total.

Se atenderá a los siguientes supuestos:

— PROVISIONAL. En este supuesto la persona que trabaje en la empresa tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo, con derecho a reserva de puesto de trabajo de hasta dos años.

— DEFINITIVA. Este supuesto podrá ser instado por la empresa o por el propio trabajador o la propia trabajadora, con el obligado informe de la Comisión Paritaria. Para las personas que hayan generado derecho a pensión contributiva, la empresa complementará con un contrato parcial hasta llegar al 100% de la base reguladora del trabajador o de la trabajadora. En el supuesto de que no haya generado pensión contributiva, la empresa contratará a esta persona bien a tiempo completo o parcial con el objetivo de mantener su poder adquisitivo.

Las personas inmersas en cualquiera de los supuestos de este artículo tendrán derecho al cambio, adaptación o recolocación en otro puesto de trabajo acorde con su capacidad psicofísica.

4. Enfermedad Profesional o Enfermedad que no constituya Incapacidad Temporal.

Si como consecuencia de los reconocimientos médicos se descubre algún síntoma de enfermedad profesional o enfermedad que no constituya incapacidad temporal pero cuya

progresión o recaída es posible evitar mediante el traslado a otro puesto de trabajo exento de riesgo, se llevará a efecto este cambio dentro de la misma empresa. También servirá el preceptivo informe del Servicio Público de Salud.

En caso de que sea una enfermedad temporal, previo dictamen en el que se demuestre la desaparición de esa enfermedad, se perderán los derechos derivados de este artículo.

El traslado de puesto de trabajo no afectará a las retribuciones del trabajador o la trabajadora, conservando las remuneraciones del puesto anterior en el caso de que el nuevo puesto sea de categoría inferior.

Para la objetiva tramitación de este derecho, el traslado se efectuará previo informe del Comité de Seguridad y Salud.

Si objetiva y motivadamente la empresa no pudiese acogerse a ninguno de los supuestos anteriores, la persona trabajadora de la empresa tendrá derecho para todos los supuestos contemplados en el presente artículo y a su elección, de común acuerdo con la empresa, los trabajos inherentes al puesto que se venía desempeñando o al de nueva designación, se podrán desempeñar desde el domicilio particular del trabajador o trabajadora, respetándosele todas las condiciones laborales que venía disfrutando hasta la fecha de declaración de la incapacidad.

Artículo 17. Permutas.

La Dirección de la Empresa podrá autorizar, ante la solicitud de las personas afectadas y previo informe de la Comisión Paritaria, permutas entre las personas afectadas por el presente Convenio siempre y cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Los trabajadores o trabajadoras deben pertenecer a la misma categoría y ocupar puestos de trabajo análogos.

b) Si se produjesen modificaciones salariales, sería necesaria la autorización expresa de las personas que permutan.

c) La permuta no da derecho a indemnización alguna por traslado.

Artículo 18. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional del personal al servicio de la Empresa se realizará en los términos que establece el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo previsto en el presente artículo.

2. No deberán realizarse funciones distintas de las propias de la categoría profesional que ostente el trabajador o la trabajadora, salvo en los supuestos en que concurran causas sobrevenidas de carácter urgente e imprescindible. Cuando dichas funciones correspondan a puesto vacante, será condición para que se pueda realizar movilidad funcional que dicho puesto no pueda cubrirse por los medios normales establecidos en el presente Convenio. Las referidas funciones se realizarán de forma rotativa por cada necesidad funcional, entre el personal del centro que correspondan, atendiendo a la similitud funcional entre categorías.

En el supuesto de que el desempeño de estas funciones fueran de categoría superior y excedan del periodo de un mes, requerirá autorización expresa del Departamento de Recursos Humanos, previa comunicación a la RLT, notificándose posteriormente a los interesados.

3. En ningún caso, el desempeño de tales funciones producirá el ascenso automático de categoría del trabajador/de la trabajadora ni la consolidación de las retribuciones.

4. Cuando se realicen funciones de categoría superior, dentro de las limitaciones que el presente artículo establece, la trabajadora/el trabajador tendrá derecho a que se le abone la diferencia retributiva entre la categoría y/o grupo asignado y la que realice efectivamente.

5. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, que en cualquier caso no excederán del periodo máximo de un mes, debiendo comunicarse esta circunstancia al interesado y a la RLT. Excepcionalmente, este periodo podrá ampliarse hasta tres meses, previa decisión de la Comisión Paritaria.

6. En el supuesto de realizar funciones de una categoría superior por un tiempo igual o superior a seis meses, se realizará una convocatoria para cubrir los puestos necesarios de la categoría superior realizada.

CAPÍTULO IX
CONTRATACIÓN, SELECCIÓN, CATALOGACIÓN Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 19. Catalogación y Provisión de puestos de trabajo.

1. La modificación de la CPT (Clasificación de Puestos de Trabajo) será negociada por acuerdo entre la Empresa y Comité de Empresa, en consonancia con la CPT del Grupo GPEX.

2. Se potenciará tanto la formación presencial como la formación a distancia a elección del trabajador o de la trabajadora y, si es posible, con los planes de formación de la Administración Pública.

3. Iniciación de procesos de promoción profesional, con arreglo a criterios objetivos.

4. Siempre se negociarán las promociones, selecciones y concursos con la suficiente antelación.

5. Cuando en un centro se realicen funciones de un grupo superior por un tiempo igual o superior a seis meses, se realizará una convocatoria para cubrir los puestos necesarios de la categoría superior realizada.

Artículo 20. Selección.

a) Durante todo el proceso de selección de trabajadores/as para el ingreso en la empresa, estará presente con voz un miembro de la RLT a excepción de entrevistas personales que se realicen por empresas externas.

b) En los procesos de ascensos y promociones, estará presente con voz un miembro de la RLT.

Artículo 21. Contratación.

a) Las normas de contratación habrán de someterse a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Básica de Empleo y demás normas de aplicación en esta materia.

b) En los contratos se establecerá un periodo de prueba con una duración de cinco meses para el acceso a categorías profesionales de los Grupos I y II, tres meses para el acceso a categorías del Grupo III, y un mes para los Grupos IV y V. No estarán sujetos al periodo de prueba aquellas personas que hayan desempeñando las mismas funciones en CESEX, bajo cualquier modalidad de contratación, durante un periodo igual o superior al establecido como periodo de prueba. A estos efectos, no se considerarán las funciones distintas de la categoría profesional de pertenencia que se asignen por movilidad funcional.

c) La Dirección de la Empresa aplicará, en el ámbito de este Convenio, los derechos de información de la RLT, en materia de contratación y elaborará anualmente una estadística de empleo temporal facilitándola al Comité de Empresa, de conformidad con lo dispuesto en los apartados primero y segundo del artículo 64.1, apartado segundo del artículo 65 y apartado segundo del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

A partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo, se reservará un mínimo de 2% de la contratación efectiva para personas en situación de discapacidad, con independencia de las situaciones de discapacidad sobrevenidas en el personal que trabaja en la Empresa.

La contratación a través de las ETT será la mínima imprescindible con el visto bueno de la Comisión Paritaria.

Las distintas formas de contratación de la empresa serán las siguientes:

a) Contrato indefinido.

b) Contrato por obra o servicio.

c) Contrato de interinidad. Bajo esta modalidad se realizará las contrataciones para sustituir al personal que trabaja en CESEX por los siguientes motivos:

— IT.

— Maternidad, paternidad, riesgos durante el embarazo, lactancia, adopción o acogimiento de menores.

— Todas las excedencias a las que tengan derecho las trabajadoras y los trabajadores.

— Seguridad de las víctimas de violencia de género.

— Incapacidad parcial o permanente.

— Contrato de relevo por jubilación parcial o anticipada.

— Cualquier vacante que se produzca en la Empresa. Si la vacante es definitiva se cubrirá obligatoriamente a través de los procesos selectivos en el plazo máximo de tres meses.

d) Contratos formativos.

Bajo esta modalidad se diferencian dos tipos de contratos: en prácticas y para la formación.

Contrato de trabajo en prácticas.

El objeto de este contrato y dado las especiales características de CESEX, es la obtención por parte del trabajador/ de la trabajadora de la práctica profesional adecuada a su nivel de

estudios, para ello será requisito obligatorio que se posea titulación universitaria o formación profesional de grado medio o grado superior, o título oficialmente reconocido como equivalente, que habilite para el ejercicio profesional, al mismo tiempo se tiene que cumplir que la persona no haya estado contratada bajo esta modalidad, en esta o en otra empresa y que no hayan transcurridos más de cuatro años desde la finalización de los estudios.

Los contratos no podrán ser inferior a seis meses ni superior a dos años, que podrán ser por tiempo parcial o completo recibiendo el setenta por ciento de las retribuciones que marque el presente Convenio el primer año y el ochenta por ciento el segundo año, de acuerdo con la CPT.

El número de contratos de esta modalidad no podrá ser superior al cuatro por ciento (4%) del total de la plantilla, salvo que la Comisión Paritaria autorice el incremento de este porcentaje hasta el máximo legal.

Contrato para la formación.

Bajo esta modalidad se podrán realizar contrataciones con personas que cumplan los siguientes requisitos: ser mayor de 16 años y menor de 25 y que carezcan de la titulación para poder ser contratados en la modalidad de contrato de trabajo en prácticas.

El número de contratos de esta modalidad no podrá ser superior al 8% del total de la plantilla. Mediante porcentaje se establecerá un mínimo de trabajadores/trabajadoras bajo esta modalidad que se convertirán en indefinidos.

El objeto del contrato es la adquisición por parte de la trabajadora/del trabajador de la formación teórico-práctica adecuada para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo.

El tiempo para la formación será como mínimo el 25% de la jornada de trabajo existente en la Empresa. En cuanto a la retribución, será proporcional al tiempo efectivamente dedicado al trabajo restándole el tiempo de la formación, aplicándoles a estos trabajadores y trabajadoras las mismas tablas salariales que a los de su grupo profesional o categoría según CPT.

e) Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Si como consecuencia de la actividad empresarial, así como de los contratos que efectúe la Empresa con sus clientes, se originase un aumento o exceso de pedidos, los trabajadores y las trabajadoras se contratarán bajo esta modalidad contractual, no pudiendo ser la duración de este contrato superior a seis meses computados en un periodo de doce meses.

f) Contrato de trabajo a domicilio.

El contrato de trabajo a domicilio es aquel en el que la prestación de la actividad laboral se realiza en el domicilio de la persona que presta su servicio a la Empresa, o en lugar elegido libremente por ésta y sin "vigilancia del empresario" pero siguiendo las instrucciones del empresario sobre el modo y forma de ejecutar el trabajo y el cumplimiento de objetivos.

Este tipo de contrato de trabajo podrá ser solicitado tanto por el trabajador/la trabajadora como por la Empresa, siendo necesario el acuerdo entre ambas partes para su concesión, pudiendo ser de forma temporal o indefinida.

CAPÍTULO X

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y PLAN DE ACTUACIÓN

Artículo 22. Estabilidad en el empleo.

Las particularidades del singular régimen jurídico de CESEX obligan a realizar un profundo y detallado análisis de la proyección futura de la actividad, siempre que se pretenda mejorar la estabilidad del empleo, sin poner en riesgo la viabilidad de la Empresa, manteniendo en todo momento el respeto por la legislación vigente.

Ante esta situación, ambas partes manifiestan su voluntad de acordar un plan de actuación tendente a racionalizar la proporcionalidad entre el empleo estable y la producción de CESEX, que se concreta en el siguiente artículo.

Artículo 23. Plan de Actuación.

Se acuerda un plan de actuación durante los años de vigencia del convenio colectivo en los siguientes términos:

El desarrollo de este Plan deberá permitir que, a la finalización de cada uno de los años de vigencia del Convenio, el número de personas que presten su servicio en la Empresa con contrato indefinido sea superior al del ejercicio anterior.

En el último trimestre del año, se estudiará la estabilidad laboral entre la Empresa y la RLT, determinando la cantidad de personas que cumplan con los requisitos para pasar a ser indefinidas. Como mínimo, las transformaciones en indefinidos de los contratos, se realizarán para las trabajadoras y los trabajadores que cumplan las condiciones establecidas en la Ley 43/2006, tanto las que se refieran al ámbito temporal de la contratación como aquellas relativas al puesto de trabajo, así como el Real Decreto Ley 5/2006.

CAPÍTULO XI

JORNADA Y HORARIO

Artículo 24. Jornada y horario.

La regulación de las jornadas de trabajo en la empresa CESEX, atendiendo a la flexibilidad horaria derivada de la necesidad de adaptar la jornada a las características y necesidades específicas de las personas que trabajan en la empresa, con el objetivo de conseguir una utilización más flexible de los tiempos de trabajo, así como las peculiaridades de los trabajos que se realizan en la empresa y con el objeto de reforzar la salud y seguridad de todas las personas que trabajan, Empresa y RLT aprueban una duración máxima de la jornada anual que será la resultante de aplicar los apartados a y b del artículo de Calendario Laboral, con las siguientes modalidades de jornada:

a) Aquellos trabajadores que realicen su trabajo en casa del cliente, adaptarán su horario a las necesidades del cliente.

b) Para todos/as aquellos/as trabajadores/as que por su puesto de trabajo no tengan la obligación de realizar un horario especial, se facilitará la flexibilidad horaria de tal manera que la distribución semanal de horas no sea inferior a treinta y cinco horas ni superior a cuarenta horas.

c) La norma general establecerá en el calendario laboral dos periodos de jornada:

a. Uno continuado de invierno de ocho horas diarias de acuerdo con el calendario laboral. Durante los periodos de Semana Santa y Navidades se realizará la jornada de siete horas desde las 8 a las 15 horas como medida para contribuir a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

b. Uno continuado de verano de siete horas diarias que comprenderá desde el 15 de mayo al 30 de septiembre, ambos inclusive. En este periodo y para el personal al que sea de aplicación la flexibilidad horaria, la jornada de trabajo diaria deberá estar comprendida entre las 7,30 h y las 15,30 h.

d) Las personas que trabajan en CESEX tendrán derecho a adaptar su jornada laboral en cómputo anual, distribuyendo las horas anuales entre los días laborales de modo que con su jornada laboral semanal no exceda de treinta y siete horas y media semanales pudiendo realizarse única y exclusivamente con la realización de siete horas y media diarias todos los días laborales de la semana.

e) El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 9 horas diarias y el descanso diario entre jornadas será de 12 horas, sin perjuicio de los supuestos en que se realicen jornadas especiales de conformidad con lo dispuesto en este Convenio y en la normativa que le sea de aplicación, con la salvedad de poder ampliar en 30 minutos las 9 horas diarias durante dos días como máximo a la semana por motivos de movilidad o concentración horaria.

f) Con carácter general, la jornada de trabajo será de lunes a viernes, siendo el tiempo obligatorio de permanencia en el puesto de trabajo de 9 a 14 h y el resto se podrá distribuir entre las 7,00 y las 9,00 y entre las 14,00 y las 19,00 horas. Las horas de entrada válidas serán desde las 7,00 y cada media hora: 7,30; 8,00; 8,30; 9,00; 14,30; 15,00; 15,30; 16,00; 16,30; 17,00; 17,30 y 18,00.

g) El descanso semanal será como norma general de dos días consecutivos, sábados y domingos, a excepción de aquellas personas cuya jornada laboral comprenda esos días, las cuales tendrán derecho a dos días consecutivos de descanso.

h) A aquellas personas que trabajan en la empresa y que a la firma del presente Convenio y según su contrato laboral, como condición más beneficiosa vinieran disfrutando de alguna mejora en la jornada laboral respecto a la establecida en este artículo, será de aplicación el artículo de "Condición más beneficiosa".

Todo el personal disfrutará de una pausa de 25 minutos en su jornada diaria, que se computará como trabajo efectivo.

Para los trabajos nocturnos y de jornada partida se negociarán primero con la RLT los turnos y las diferentes cuestiones al respecto.

En los trabajos nocturnos el periodo de descanso será de dos periodos de 25 minutos o uno completo de 50 minutos.

El calendario laboral lo elaborará anualmente la empresa y se acordará con los Representantes Legales de los Trabajadores, en base a lo recogido en el presente Convenio Colectivo. Se

elaborará en el último trimestre del año anterior, finalizando el plazo para su aprobación el día 15 de febrero del año laboral en que se aplica.

Todo el personal librará como mínimo 24 fines de semana de los 48 de trabajo anual, no pudiéndose trabajar más de dos fines de semana seguidos. Para los días festivos se establecerá el mismo criterio, salvo aquellos trabajadores y trabajadoras que están específicamente contratados para trabajos de fines de semana y festivos.

A todos los efectos, los días 24 y 31 de diciembre se considerarán no laborables, no teniendo consideración de festivos.

Cualquier exceso de jornada será considerado como horas extraordinarias.

Artículo 25. Calendario laboral.

Para la elaboración del calendario laboral, se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) El cómputo se efectuará sobre 365 días.

b) Se descontarán:

a. 23 días laborables de vacaciones.

b. 4 días de convenio.

c. 2 días de puente.

d. 104 días correspondientes a sábados y domingos o los que figuren en el calendario anual.

e. 14 días festivos.

f. 24 y 31 de diciembre.

c) Para aquellas personas que trabajan en la Empresa y en cuyo anexo de contrato de trabajo les contemple el derecho al disfrute de los festivos locales en lugar distinto de la ubicación de la empresa, se le aplicará como condición más beneficiosa, la elección sobre el disfrute de dichos festivos.

En aquellos centros que deban adoptar una distribución anual de las horas de trabajo de modo desigual en distintos periodos de tiempo, esta distribución constará en el calendario laboral, estableciéndose en el mismo el horario de trabajo.

El día festivo que coincida con uno de los días del descanso semanal, así como el de aquellas personas al servicio de la Empresa cuyo descanso semanal coincida en lunes y el festivo sea trasladado por el órgano competente del domingo al lunes, serán compensados con un día de descanso, con un máximo anual de dos días.

Para el disfrute de dicho día de descanso se seguirá la siguiente norma:

1. El día deberá ser disfrutado en el mes al que pertenezca el festivo a compensar salvo acuerdo en contra entre Empresa y Comité de Empresa.

2. El sistema para la elección del día por parte del trabajador o trabajadora será el mismo que se utiliza para el disfrute de las vacaciones. Esto implica que cada equipo de trabajo/proyecto tendrá que estar siempre cubierto con al menos el 50% del personal integrante del mismo.

3. El modelo de solicitud será el utilizado actualmente para vacaciones, puentes y ausencias del trabajo. Habrá que marcar la casilla "Días completo/s", escribir la fecha de disfrute y en motivo habrá que indicar "Compensación de festivo del Calendario Laboral".

4. Las solicitudes deberán ser presentadas antes del día 1 del mes del disfrute a la persona responsable inmediatamente superior.

CAPÍTULO XII
PERMISOS RETRIBUIDOS

Artículo 26. Vacaciones.

Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas con una duración de veintitrés días laborables anuales por año completo de trabajo, o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados. En caso de fracción, se redondeará al alza a partir del 0,5. El periodo vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado y hasta el 15 de enero del año siguiente. El periodo preferencial de vacaciones será de junio a septiembre.

La petición de disfrute de vacaciones se deberá realizar antes del 30 de abril en el caso de que correspondan al periodo preferencial, y con un mes de antelación cuando se soliciten durante el resto del año periodos de duración superior a diez días.

Las vacaciones no podrán fraccionarse en periodos inferiores a cinco días laborables consecutivos a excepción de los excesos sobrantes inferiores a cinco días laborables que deberán agruparse en un único periodo, pudiendo o no sumarse a alguno de los periodos establecidos.

a) Vacaciones dentro del Periodo Preferencial.

La petición de disfrute de vacaciones se deberá realizar antes del 30 de abril en el caso de que correspondan al periodo preferencial. Como muy tarde el Calendario Vacacional debe estar publicado el 15 de mayo o el siguiente día laboral si éste fuera sábado o domingo.

b) Vacaciones fuera del Periodo Preferencial.

Cuando se haga una petición de vacaciones con una antelación igual o superior a un mes, la Empresa tendrá un plazo para contestar de hasta quince días naturales anteriores a la fecha de inicio del periodo solicitado.

Cuando se haga una petición de vacaciones con una antelación inferior a un mes, la Empresa tendrá un plazo para contestar de hasta tres días laborables a partir a la fecha de solicitud.

En caso de que la Empresa no responda a la solicitud de vacaciones en los plazos establecidos éstas se entenderán por concedidas.

En cualquier caso, todas las solicitudes deberán realizarse con una antelación mínima de cincos días laborables previos al inicio del periodo solicitado.

c) Cambios.

Todas las peticiones de cambio deben realizarse con una antelación igual o superior a un mes, y la Empresa tendrá un plazo para contestar de hasta quince días naturales anteriores a la fecha de inicio del periodo solicitado.

Si una vez concedidas las vacaciones, la Empresa y por razones de urgente necesidad de trabajo anulase en parte o en su totalidad las vacaciones de un trabajador o trabajadora, éstas serán compensadas en cuanto a días de disfrute en un 33% más del periodo suspendido utilizándose en este caso el redondeo al alza cualquiera que sea la fracción. Si al/a la trabajador/trabajadora se le hubiese originado algún gasto como consecuencia de la reserva de las vacaciones, la Empresa correrá con dicho gasto.

El calendario de vacaciones se negociará y ultimará antes del 15 de mayo de cada año entre los trabajadores y los responsables de cada departamento, siendo ratificadas por el Departamento de Recursos Humanos o resueltas por éste en caso de disconformidad y previo informe preceptivo del Comité de Empresa. Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de modificar las vacaciones pactadas por necesidades del servicio debidamente motivadas.

En caso de que al momento del comienzo de las vacaciones, el trabajador/la trabajadora se encuentre en baja por enfermedad o incapacidad transitoria, se retrasará el disfrute de las mismas hasta que se produzca el alta correspondiente, y aunque haya trascurrido la fecha del 15 de enero del año siguiente.

Igualmente la trabajadora/el trabajador tendrá derecho a la interrupción del periodo de vacaciones cuando mediase enfermedad o incapacidad transitoria, para reanudarlo posteriormente hasta completar los días que resten.

Las personas que se encuentren disfrutando del permiso de maternidad o paternidad podrán acumular al final del mismo el periodo anual de vacaciones o la parte del mismo que les corresponda y sin que sea de aplicación el límite para el disfrute de las mismas del 15 de enero de cada año.

En el supuesto excepcional de que no se hayan podido disfrutar el total de días de vacaciones en el año correspondiente, los días restantes se disfrutarán antes del 30 de abril del año siguiente.

Artículo 27. Permisos y licencias retribuidos.

Los permisos y licencias retribuidos que podrá disfrutar el personal que presta sus servicios en la empresa CESEX son:

a) Quince días naturales por matrimonio o pareja de hecho, en este último caso se acreditará a través de su inscripción en el registro correspondiente de la Junta de Extremadura. El referido permiso se podrá acumular al periodo vacacional.

b) Tres días laborables en caso de divorcio y/o separación a partir del inicio de los trámites legales.

c) Cuatro días laborales por el nacimiento de hijo/hija y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise

reposo domiciliario, de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador o la trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de seis días laborales.

d) Permiso por paternidad. Para el año 2010 será de veinte días naturales que no se solapará con el permiso por nacimiento y hasta que entre en vigor la modificación legislativa en esta materia.

e) Nacimiento de hijo/a prematuro/a u hospitalización de éste/a. Se tendrá derecho a reducir hasta un máximo de dos horas sin reducción de retribuciones. En caso de desplazamiento, este permiso se incrementará hasta un máximo de cuatro horas aplicándole el mismo derecho en cuanto a retribución.

f) En el caso de adopciones internacionales, ampliación en dos semanas de los permisos establecidos por la ley.

g) El tiempo indispensable para la asistencia a los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto para ambos progenitores.

h) Treinta días naturales en el caso de acumular el periodo de lactancia o una hora y media hasta que el niño tenga nueve meses. En caso de parto múltiple este derecho se multiplicará por el número de hijos/hijas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. En el supuesto de adopción legal de hijo/a o hijos/as menores de nueve meses, se podrá disfrutar de este permiso en idénticas condiciones.

En el supuesto de que se esté disfrutando de una reducción de jornada por razón de guarda legal, el trabajador o trabajadora tendrá derecho igualmente al permiso de lactancia por hijo/a menor de nueve meses.

i) Reducción de jornada para los padres con niños/niñas de hasta tres años de hasta ochenta horas trasladado a porcentaje, en el periodo de la primera escolarización.

j) Reducir la jornada anual hasta un máximo del 15% para atender a familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad sin reducción del salario.

Esta reducción de jornada está referida a casos del tipo oncológico, toxicológico, alzheimer, gran dependencia, trasplantes o demencia senil.

También están incluidos en esta reducción:

— los casos en los que se tenga hijos/as con minusvalía física, psíquica o sensorial.

— La custodia o guarda legal.

Estos permisos serán estudiados y otorgados por la Comisión de Igualdad.

k) El tiempo necesario para acompañar al médico a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y/o personas dependientes a su cargo, previa comunicación y posterior justificación.

l) A partir del 1 de enero de 2010 podrán disfrutarse 4 días de permiso correspondientes a "días de convenio".

Excepcionalmente, se supeditará dicho disfrute a las necesidades de trabajo siguiendo los mismos criterios y formalidades del apartado "r" de este artículo relativo a días de puente.

Estos días no podrán acumularse a las vacaciones anuales así como a los puentes y serán proporcionales al tiempo trabajado siguiendo el mismo criterio que el permiso por vacaciones con respecto a cómo se genera el derecho.

m) Durante la semana de ferias y fiestas locales se reducirá el tiempo de la jornada de trabajo, de 9 a 13 horas durante los días laborables del programa de feria, a excepción de los que trabajen en centros no propios y aquellos que tengan compensado este tiempo en su jornada laboral.

n) Por traslado de domicilio en la misma localidad, un día laborable. Si comporta traslado de localidad, dos días laborables.

o) El/La trabajador/a tendrá derecho a concurrir a exámenes relacionados con el Sistema Nacional de Cualificación Profesional así como la formación reglada. Las personas que trabajan en esta empresa tendrán derecho al disfrute del día si coincide el horario del examen con su jornada laboral, debiendo comunicarlo con al menos siete días naturales de antelación y justificación a posteriori.

p) Para cumplir deberes inexcusables de carácter público y personal, el tiempo indispensable para atenderlos. En el supuesto de que por ello reciba alguna indemnización se descontará esta cantidad del salario que se devengase. Este permiso no podrá exceder en cómputo trimestral de la quinta parte de las horas laborales.

q) Las personas que trabajen en la Empresa y que sean víctimas de violencia de género tendrán los siguientes derechos:

a. Reducción del tiempo de trabajo en dos horas sin reducción de haberes.

b. Adaptación de su horario.

c. Ausencia del puesto de trabajo.

Todo ello para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

r) Todo trabajador o trabajadora tendrá derecho al disfrute de dos puentes al año de acuerdo con lo siguiente:

1. Para el disfrute de los mismos será necesaria la solicitud por parte de la persona interesada y el visto bueno del Gerente o persona en quien delegue, a instancias de la persona responsable inmediatamente superior.

2. Los puentes únicamente podrán denegarse por necesidades del trabajo. Esta denegación deberá ser motivada por escrito por la citada persona responsable.

3. En caso de denegación, el/la trabajador/la trabajadora dispondrá de dos días a su elección teniendo en cuenta los dos puntos anteriores.

4. En el caso de haberlo/s solicitado durante el ejercicio sin solución favorable a 31 de diciembre, la trabajadora/el trabajador tendrá derecho a su disfrute en la primera quincena del año siguiente a su libre elección.

Todos los permisos retribuidos deberán comunicarse y justificarse a posteriori a excepción de los apartados "l", "m", "r" de este artículo que únicamente deberán comunicarse.

Artículo 28. Medidas complementarias de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

a) Reducción de jornada: Los trabajadores y las trabajadoras que por razón de guarda legal tengan a su cargo directo algún menor de ocho años, incluidos los supuestos de adopción y acogimiento permanente o preadoptivo, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo como máximo del 50%.

b) Garantías en el disfrute del permiso por maternidad o paternidad a tiempo parcial: Durante el periodo en que se esté disfrutando del permiso por maternidad o paternidad a tiempo parcial, las personas beneficiarias que trabajen en la empresa no podrán verse obligadas a realizar servicios extraordinarios que impliquen la ampliación de la jornada laboral, a excepción de los estrictamente necesarios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

c) Acumulación del periodo de vacaciones al permiso de maternidad o paternidad: las trabajadoras y los trabajadores que se encuentren disfrutando del permiso de maternidad o paternidad podrán acumular al final del mismo el periodo anual de vacaciones o la parte del mismo que les corresponda.

CAPÍTULO XIII:

PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Artículo 29. Permisos sin sueldo.

Las personas que trabajan en la empresa podrán solicitar con quince días de antelación un permiso sin sueldo, por periodo no inferior a diez días ni superior a un año, cada tres años. No obstante, el tiempo del permiso podrá ampliarse, por causa justificada, en otro periodo más, sin que tanto el permiso inicial como la ampliación del mismo puedan concederse por tiempo inferior a diez días o superior a un año, cada tres años. Tanto el permiso inicial como la ampliación no podrán superar el límite de un año cada tres años. Además, tanto el permiso inicial como la ampliación no deberán ser inferiores a diez días.

En estas situaciones, si fuera preciso, la empresa garantizará la sustitución del trabajador o de la trabajadora.

El Comité de Empresa tendrá conocimiento de la concesión de estos permisos.

CAPÍTULO XIV

EXCEDENCIA Y SUSPENSIÓN DE CONTRATO

Artículo 30. Suspensión de contrato.

A este respecto, se estará a lo establecido en los artículos 45 y 48 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

La suspensión del contrato de trabajo en los supuestos de maternidad o paternidad, exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. No obstante, la Empresa

completará desde el inicio de la misma, las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien del salario real que le corresponda al/a la trabajador/trabajadora.

Artículo 31. Excedencias.

Excepto en las excedencias por interés particular, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

1. Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria supone el cese temporal en la relación con CESEX en la categoría profesional a que se pertenezca, procediendo su concesión o declaración en los siguientes supuestos:

a) Por incompatibilidad: cuando el trabajador o la trabajadora pase a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no le corresponda quedar en otra situación, de acuerdo con la legislación sobre incompatibilidades existente en la legislación laboral.

El tiempo de permanencia en esta situación no será computable a efectos de ascensos ni de antigüedad.

El reingreso al servicio activo deberá solicitarse en el plazo de un mes a partir del cese en la situación que motivó la excedencia.

Si la trabajadora o el trabajador no solicita el reingreso en el plazo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular.

b) Por interés particular: podrá ser solicitada por las personas que prestan sus servicios en CESEX. La duración de la excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La permanencia en esta situación no dará lugar al devengo de ningún derecho económico, ni será computable a efectos de ascensos ni de antigüedad.

No cabe conceder esta excedencia cuando al trabajador o trabajadora se le instruya expediente disciplinario o no haya cumplido la sanción que con anterioridad le hubiese sido impuesta.

c) Por agrupación familiar: las personas que trabajan en la empresa tendrán derecho a este tipo de excedencia voluntaria, con una duración mínima de cuatro meses y máxima de 5 años, cuando el cónyuge o pareja de hecho, resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo en la empresa o fuera de ella.

El trabajador o la trabajadora en esta situación deberá solicitar el reingreso antes de la fecha de finalización del periodo máximo de duración, o en el plazo de un mes a partir de que desaparezca la causa que dio lugar a la concesión de la excedencia.

La falta de petición de reingreso de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, supondrá el pase a la excedencia voluntaria por interés particular.

Las trabajadoras y los trabajadores en esta situación no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo permanecido en la misma a efectos de antigüedad.

d) Por cuidado de familiares.

Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de hasta cinco años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho los trabajadores y las trabajadoras a un periodo de excedencia de hasta tres años de duración, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o limitación física, psíquica o sensorial determinada, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. La concesión estará condicionada a que concurran las circunstancias debidamente acreditadas y previo informe del órgano competente cuando sea necesario.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y las trabajadoras. No obstante, si dos o más personas al servicio de CESEX generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Las trabajadoras y los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo del tiempo que hayan permanecido en la misma a efectos de antigüedad, si bien en el supuesto de que el trabajador o trabajadora sea temporal se le reservará el puesto mientras se mantenga la vigencia del contrato bajo el que se le concedió la excedencia, y con el límite de la duración máxima de la misma.

La permanencia en esta situación será incompatible con la realización de cualquier actividad remunerada.

El trabajador o la trabajadora en esta situación deberá solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha de reincorporación deseada o a la de finalización del periodo máximo de duración de la excedencia, o en el plazo de un mes a partir de la fecha de la desaparición de las circunstancias que dieron lugar a su concesión, en su caso.

Si el trabajador o la trabajadora con contrato indefinido no solicita el reingreso de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular.

En el caso del trabajador o de la trabajadora temporal que no solicite el reingreso con un mes de antelación a la finalización del plazo máximo de duración de la excedencia, o en el plazo de un mes a partir de la fecha de la desaparición de las circunstancias que dieron lugar a su concesión, se entenderá que renuncia al contrato y quedará extinguido el mismo.

Durante este periodo la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a participar en cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

2. Excedencia Forzosa.

Serán declarados en excedencia forzosa los trabajadores y las trabajadoras de CESEX, SAU en los supuestos previstos en la legislación laboral.

Esta situación dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo del tiempo que se permanezca en ella a los efectos de antigüedad.

El reingreso al servicio activo deberá solicitarse en el plazo de un mes a partir del cese en la situación que motivó la excedencia.

Si la persona no solicita el reingreso en el plazo señalado en el párrafo anterior, será declarada de oficio en excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 32. Reingreso.

El reingreso al servicio activo de las trabajadoras y los trabajadores a los que les corresponda la reserva del puesto de trabajo se efectuará en la misma categoría profesional y especialidad.

También se podrá efectuar el reingreso con carácter provisional adscribiendo al trabajador o la trabajadora a un puesto vacante de la misma categoría y especialidad, atendiendo al orden de presentación de solicitudes.

Al personal procedente de la situación de excedencia forzosa le será de aplicación, en lo relativo al reingreso al servicio activo, lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

CAPÍTULO XV

JUBILACIÓN

Artículo 33. Jubilación.

La jubilación de todo trabajador y trabajadora de CESEX se producirá con carácter obligatorio a los sesenta y cinco años de edad, salvo que dicha persona, previa solicitud a la Dirección de la Empresa y con una antelación mínima de tres meses, pueda continuar prestando servicios, bien sea para completar el periodo de carencia para el reconocimiento de pensión por la Seguridad Social, o bien por cualquier otro interés personal.

El personal que en virtud de lo dispuesto en el párrafo anterior continúe prestando servicios, una vez transcurrida la fecha de cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad, deberá comunicar a la Dirección de la Empresa con antelación mínima de tres meses a la fecha en que desee poner fin a su relación laboral con CESEX.

Los trabajadores y las trabajadoras podrán jubilarse voluntariamente al cumplir la edad de sesenta y cuatro años, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Las personas que trabajan en CESEX podrán acogerse a la jubilación parcial a partir de los 61 años, previa solicitud con tres meses de antelación y cumpliendo con los requisitos exigidos en la ley.

CAPÍTULO XV

SEGURO OBLIGATORIO E INDEMNIZACIÓN

Artículo 34. Seguro obligatorio. Indemnización por incapacidad, fallecimiento, dependencia severa o gran dependencia.

Una vez aprobado el Convenio, la Comisión Paritaria estudiará y en caso afirmativo aprobará, la exteriorización de los compromisos por pensiones a través de este artículo.

En caso negativo, se establecerán las cantidades a las que tendrán derecho las trabajadoras y los trabajadores por los conceptos indicados en este artículo.

Estas cuantías se verán incrementadas anualmente en la misma proporción que se establezca para las revisiones salariales.

En todo caso, los efectos económicos se producirán a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO XVI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 35. Régimen Disciplinario.

Las personas que trabajan en la empresa podrán ser sancionados por ésta en los casos de incumplimiento de sus obligaciones conforme a la graduación de las faltas y sanciones que se fijan en los siguientes artículos, teniendo en cuenta las disposiciones legales contenidas en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. Procedimiento y graduación de las sanciones.

El procedimiento de imposición de sanciones se sujetará a lo dispuesto en el presente Convenio y lo regulado en la normativa laboral correspondiente.

Para la graduación de las sanciones se atenderá a las siguientes circunstancias:

a) Grado de intencionalidad.

b) Grado en que se haya atentado a la legalidad.

c) Grado de perturbación producida en los servicios.

d) Daños producidos a la Empresa.

e) Daños producidos a los trabajadores y las trabajadoras.

f) Reincidencia.

Artículo 37. Tolerancia o encubrimiento de las faltas.

La personas que ejerzan alguna jefatura o personas superiores que toleren o encubran las faltas graves o muy graves de las trabajadoras y los trabajadores a su cargo incurrirán en

responsabilidad, y se les impondrá la sanción que corresponda teniendo en cuenta la que se imponga al autor/a y la intencionalidad, perturbación para el trabajo, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento. Siempre que sea demostrable su conocimiento.

Artículo 38. Clasificación de las faltas.

Las faltas que puedan cometer los trabajadores y las trabajadoras con ocasión o como consecuencia de su trabajo pueden ser: leves, graves o muy graves.

Artículo 39. Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

a) La incorrección con sus superiores, compañeros y compañeras, subordinados y subordinadas o personas con las que tenga relación en su cometido laboral o altercados con los compañeros y compañeras de trabajo que alteren la buena marcha del trabajo, salvo que suponga falta grave.

b) El retraso reiterado, la negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.

c) La no comunicación en su tiempo de la falta al trabajo por causas justificadas, así como la no justificación de la incapacidad temporal de conformidad con la normativa vigente, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

d) La falta de asistencia al trabajo sin causa que lo justifique.

e) El abandono del puesto de trabajo sin justificación.

f) El descuido en la conservación de locales, enseres, bienes encomendados por razón de trabajo, útiles de trabajo y documentos de los Centros donde se realice el trabajo.

g) El incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que no afecte a la seguridad y a la salud del propio trabajador o trabajadora, de otros trabajadores o trabajadoras o de otras personas.

h) La falta repetida de puntualidad. Se entenderá que se comete cuando la impuntualidad se produzca, al menos, durante cuatro días al mes.

i) Falta de aseo y limpieza personal.

j) El incumplimiento de cualquiera de los protocolos acordados en la empresa.

Artículo 40. Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

a) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los/as superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para la empresa. Cuando las órdenes sean relativas a funciones distintas a las propias del puesto de trabajo, éstas deberán comunicarse por escrito, sin perjuicio de su inmediata ejecución.

b) La no asistencia al trabajo durante tres días al mes sin causa que lo justifique.

c) La simulación de enfermedad o accidente que produzca incapacidad por tiempo inferior a tres días. La simulación podrá ser comprobada por los Servicios de Inspección Médica de la empresa.

d) La comisión de tres faltas leves durante un trimestre a excepción de las de puntualidad.

e) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o a impedir que sea detectado su incumplimiento injustificado.

f) El abuso de poder en el ejercicio del cargo.

g) La grave desconsideración con las personas de superior, igual o inferior categoría, o con las personas con las que mantenga relación en el ejercicio de sus funciones.

h) Conductas que supongan violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de las personas, incluidas las ofensas verbales de naturaleza sexual.

i) La falsedad o simulación de datos facilitados a la Empresa.

j) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales cuando del mismo puedan derivarse riesgos o daños para el propio trabajador o trabajadora, otros trabajadores u otras trabajadoras, u otras personas.

k) Toda actuación que suponga discriminación de raza, sexo, religión, lengua, opinión, edad, origen, estado civil, condición social, ideas políticas, afiliación sindical, lugar de nacimiento o vecindad, relación personal o familiar, o de cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

l) Causar daños graves, por negligencia o mala fe, en el patrimonio y bienes, como locales, material, objetos encomendados por razón del trabajo, útiles de trabajo o documentos de la Empresa, así como la falta de uso o incorrecta utilización del material encomendado.

Artículo 41. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

a) Cualquier conducta constitutiva de delito o falta penal, producida en el desempeño de sus funciones o en el centro de trabajo.

b) Más de tres faltas de asistencia al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

c) Los malos tratos físicos a los trabajadores o trabajadores de superior, igual o inferior categoría, o al ciudadano.

d) Conductas muy graves que supongan violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores y las trabajadoras, incluidas las ofensas físicas de naturaleza sexual.

e) La simulación de enfermedad o accidente que den lugar a la concesión de incapacidad laboral o baja por tiempo superior a tres días. La simulación podrá ser comprobada por los Servicios de Inspección Médica de la empresa.

f) El fraude, la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo o en las gestiones encomendadas.

g) Causar daños muy graves, con mala fe, en el patrimonio y bienes, como locales, material, objetos encomendados por razón del trabajo, útiles de trabajo o documentos de la empresa.

h) La disposición, tanto de equipos, medios materiales, proyectos o productos del trabajo, como de personas, para uso particular o ajeno al trabajo o a las obligaciones laborales del trabajador o de la trabajadora.

i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

j) La acumulación de tres faltas graves en un trimestre.

k) El acoso sexual por razón de sexo o psicológico en el trabajo.

l) En caso de sentencia firme por violencia de género.

m) Aceptación de regalos.

Las personas que trabajan en la empresa se abstendrán de aceptar cualquier tipo de prebenda o regalo de terceros que como ocasión de su trabajo pudiesen recibir por tener algún tipo de relación con ella y que le suponga algún interés o beneficio personal.

Al mismo tiempo, aquellas personas de la empresa con algún tipo de responsabilidad y adscritas a este Convenio, se abstendrán de regalar a cualquier persona ajena a la empresa cualquier tipo de prebenda o bien que le pudiese suponer interés o beneficio personal.

Artículo 42. Sanciones.

Por razón de la falta cometida podrán imponerse las siguientes sanciones:

1. Por las faltas leves:

a) Apercibimiento verbal o por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo hasta un día.

2. Por las faltas graves:

a) Apercibimiento por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días.

c) Suspensión del derecho a concurrir a pruebas para el acceso y a turno de ascenso por tiempo no superior a un año.

3. Por las faltas muy graves:

a) Apercibimiento por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días.

c) Suspensión del derecho a concurrir a pruebas para el acceso y a turno de ascenso por tiempo de dos años.

d) Traslado forzoso sin indemnización.

e) Despido.

En el caso de sanción muy grave por acoso sexual o moral, o por sentencia firme por violencia de género la sanción será directamente de despido.

4. Todas estas sanciones serán de aplicación sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que pudieran corresponder.

5. No obstante, la realización por los trabajadores o las trabajadoras de jornadas de trabajo inferiores dará lugar a la correspondiente deducción proporcional de haberes, sin que tenga consideración de sanción, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación laboral.

6. Las sanciones se darán a conocer por escrito, excepto en los casos en que se haya previsto que sean verbales. Se hará constar la fecha y los hechos concretos que son motivos de sanción, comunicándose también a la RLT.

   Las sanciones serán ejecutivas inmediatamente, sin perjuicio de su impugnación cuando proceda legalmente.

7. La sanción por falta muy grave exigirá la incoación de expediente, que se comunicará a la persona interesada en el momento de su inicio, garantizando el trámite de audiencia previa a la RLT.

   Para las graves se comunicará a la persona interesada en el momento de su inicio garantizando el trámite de audiencia previa a la RLT.

   En los supuestos de faltas muy graves, la persona instructora del expediente podrá proponer a la Dirección de la Empresa medidas cautelares como la suspensión cautelar de empleo de la persona interesada, o el cambio de centro o lugar de trabajo, hasta tanto se resuelva el mismo. El plazo máximo de resolución de los expedientes correspondientes a faltas muy graves será de veinte días.

Artículo 43. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Dirección de la Empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarían interrumpidos por cualquier acto propio del expediente disciplinario instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa a la persona interesada que pueda instruirse en su caso, sin que la duración de la instrucción y resolución del mismo sea superior a veinte días.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescriben a los seis meses, las impuestas por faltas graves a los tres meses y las impuestas por faltas leves al mes. El cómputo del plazo de prescripción de la sanción se inicia desde el momento de su notificación al trabajador o trabajadora.

La anotación de las sanciones se cancelarán de oficio o a instancia de parte en los siguientes plazos, contados desde el día siguiente al de la finalización del cumplimiento de la sanción: dos meses para las faltas leves, un año para las faltas graves y dos años para las faltas muy graves.

CAPÍTULO XVII

DERECHOS DE LA RLT

Artículo 44. Derechos Sindicales.

Los miembros de una misma candidatura podrán crear una bolsa horaria para distribuir las horas entre sus miembros.

Los miembros del Comité de Empresa que sean delegados/as de prevención o estén como representantes de los trabajadores en la Comisión de Igualdad, tendrán dieciséis horas mensuales adicionales a su cómputo como miembros del Comité de Empresa.

Cada organización sindical presente en el Comité de Empresa tendrá derecho a un delegado sindical por cada 250 trabajadores.

Artículo 45. Comités de empresa o de centro de trabajo.

Además de las competencias que se establecen en el artículo 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y siempre con la observancia de sigilo profesional previsto en el artículo 65 del mismo, los Comités de empresa tendrán las siguientes:

a) Durante todo el proceso de selección de trabajadores/as para el ingreso en la empresa, estará presente con voz un miembro de la RLT a excepción de entrevistas personales que se realicen por empresas externas.

b) En los procesos de ascensos y promociones, estará presente con voz un miembro de la RLT.

c) Ser informado de las solicitudes de cambio de nivel.

d) Emitir informe previo a la modificación de niveles de acuerdo con la carrera profesional horizontal, así como del resto de ascensos y promociones.

e) Tendrá conocimiento de la concesión de los permisos sin sueldo.

f) Será informado por escrito tanto de los ingresos como de los ceses y los ascensos.

g) Tendrá derecho a un local habilitado para reuniones, el cual dispondrá de todo el material de oficina necesario para su funcionamiento.

h) Previo a cualquier decisión empresarial que conlleve su cesión empresarial, cambio de nombre, división y/o modificación de estatutos, se cumplirá con el trámite de audiencia previa a la RLT.

i) El Comité de Empresa tendrá derecho a una copia básica de los contratos de trabajo.

Artículo 46.Garantías de los representantes de los trabajadores.

Los miembros del Comité de empresa y las personas delegadas de personal tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las que se determinen a continuación:

a) No se computará dentro del máximo legal de horas mensuales disponibles para el ejercicio de sus funciones de representación, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados/as de Personal, miembros del Comité de Empresa como ponentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

b) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de empresa o Delegados/as de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades.

CAPÍTULO XVIII

SALUD LABORAL

Artículo 47. Salud y Seguridad Social.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante.

Artículo 48. Derechos y Obligaciones.

1. El trabajador y la trabajadora tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada prevención de los riesgos en el trabajo.

2. La trabajadora y el trabajador tendrá la obligación correlativa de conservar y poner en práctica las medidas de prevención que se adopten legal y reglamentariamente.

3. Todo el personal tiene el derecho de participar en la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas para su desarrollo, a través de sus representantes legales y los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.

4. CESEX tiene la obligación de formular y aplicar una adecuada política de salud laboral en el centro de trabajo, así como facilitar la participación en ella de los trabajadores y las trabajadoras. Al mismo tiempo, garantizará una formación práctica y adecuada en la materia de las trabajadoras y los trabajadores que contrate, o bien cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para sí mismos o para terceros.

5. Toda persona que trabaje en la empresa está obligado a asistir a cuantos cursos de prevención de riesgos laborales se lleven a cabo dentro de su jornada de trabajo.

6. La formulación de la política de seguridad y salud laboral en el centro de trabajo partirá del estudio estadístico o causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y de agentes materiales que pueden ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento; dicha política de seguridad y salud laboral se planificará anualmente.

Artículo 49. Personas Delegadas de Prevención.

1. Las personas delegadas de Prevención serán designadas por la RLT, pudiendo desempeñar estas funciones los trabajadores o las trabajadoras que ostenten o no la condición de representantes del personal.

2. Para el caso de que las personas Delegadas de Prevención no ostenten la condición de representantes del personal, la empresa, antes de la designación definitiva de éstos, tendrá conocimiento de las personas que opten a ocupar dichas funciones y emitirá el correspondiente informe no vinculante sobre la idoneidad de dicha designación.

3. Sus funciones y competencias serán, sin perjuicio de las que le estén atribuidas en las disposiciones legales en cada momento, las siguientes:

   — Colaborar con la empresa en la mejora de las políticas de prevención.

   — Promover la cooperación del personal en la puesta en práctica de las normas y políticas de prevención de riesgos.

   — Estarán facultados, en los términos previstos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a acompañar a las personas técnicas en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores e Inspectoras de Trabajo y Seguridad Social en las visitas para comprobar el cumplimiento de la mencionada ley.

   — Las personas Delegadas de Prevención tendrán acceso a la información y a los documentos relativos a las condiciones de trabajo para ejercer sus competencias.

   — Serán informados por la empresa de los daños producidos en la salud de los trabajadores y trabajadoras una vez que haya tenido conocimiento del mismo, teniendo acceso al lugar de los hechos aún fuera de su jornada de trabajo.

   — Las personas Delegadas de Prevención podrán acceder a cualquier zona del centro de trabajo para llevar a cabo el control de las condiciones de trabajo. Igualmente podrán comunicarse con el resto del personal durante la jornada de trabajo, siempre que no se produzca merma del proceso productivo.

4. El tiempo utilizado por las personas Delegadas de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del Estatuto de Trabajadores. En este sentido, las personas Delegadas de Prevención que sean representantes del personal dispondrán de un crédito de dieciséis horas mensuales adicionales. Aquéllas que no ostenten dicha condición dispondrán de un crédito de dieciséis horas mensuales. Por otro lado, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito, el correspondiente a las reuniones del

Comité de Seguridad y Salud y cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a y c del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 50. Comité de Seguridad y Salud Laboral.

1. En aras de la integración y participación de los trabajadores y las trabajadoras en la política de prevención de riesgos de la empresa, se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud Laboral.

2. Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Estará formado por las personas Delegadas de Prevención, de una parte, y por el mismo número de representantes de la empresa, estando a lo previsto en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

   — Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos.

   — Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o correcciones de las deficiencias existentes.

4. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

   — Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas oportunas.

   — Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

   — Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores y las trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

   — Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

5. En el seno del Comité de Seguridad y Salud se abordarán los protocolos necesarios en todo lo referente a los posibles riesgos psicosociales existentes en los centros de trabajo, estableciéndose también un compromiso para el estudio de los posibles casos de drogodependencias que pudieran surgir, así como la búsqueda de soluciones, y un compromiso para promover la defensa del medio ambiente desarrollando los protocolos y acciones oportunas.

Artículo 51. Ropa de trabajo y equipos de protección individual.

1. La empresa adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal

efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras al utilizarlos.

2. La empresa deberá proporcionar a sus trabajadoras y trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

3. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Artículo 52. Protección de las personas especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores y las trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidas aquellas personas que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. Los trabajadores y las trabajadoras no serán empleados/as en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos/ellas, los demás trabajadores y trabajadoras u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, la empresa deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

3. Para aquellas personas que trabajen mayoritariamente con PVD, tanto la Empresa como el propio trabajador o trabajadora estarán obligados y facilitarán los descansos necesarios en atención a la fatiga visual que este tipo de trabajo produce.

Artículo 53. Vigilancia de la Salud Laboral.

1. La empresa garantizará a las personas a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia de la salud será:

   a. Inicial: después de la incorporación a su puesto de trabajo, según lo dispuesto en materia de vigilancia de la salud.

   b. Periódica: a todo el personal con la periodicidad que se determine en función de los riesgos inherente a sus puestos de trabajo.

c. Extraordinaria: se realizarán como consecuencia de la aplicación del procedimiento de cambio y/o modificación del puesto de trabajo por discapacidad física o psíquica, o aplicación de cualquier otro reglamento que así lo determine. También podrán realizarse exámenes de salud extraordinarios ante la aparición de nuevas tareas que impliquen un nuevo riesgo que afecte, de forma grave, a la salud del trabajador o de la trabajadora y tras incapacidades temporales de larga duración para valorar la aptitud del mismo.

d. CESEX podrá realizar exámenes de salud previos a la contratación según lo dispuesto en materia de salud, para la evaluación de la aptitud de los trabajadores y las trabajadoras que deban ocupar puestos de trabajo con riesgos de padecer una enfermedad profesional, siendo obligatorio para el trabajador o la trabajadora la aceptación del mismo.

e. CESEX no podrá contratar personas que en el examen de salud previo no hayan sido calificadas de APTOS. Igual prohibición se establece respecto a la continuación de la persona en su puesto de trabajo, cuando se acredite la declaración de no apto en los reconocimientos sucesivos, pasando a desarrollar una adaptación de las tareas o si procede un cambio de puesto de trabajo. La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riego a los que esté expuesto el trabajador o la trabajadora y de acuerdo a la evaluación de riesgos. El Comité de Seguridad y Salud será informado previamente a la realización de los reconocimientos médicos correspondientes a la vigilancia de la salud de los protocolos aplicables a cada uno de los puestos de trabajo.

2. Revisiones oftalmológicas:

Para aquel personal que realice sus funciones mayoritariamente con PVD la empresa estará obligada a pasar dichas revisiones según los siguientes criterios.

— Mayores de 40 años, una al año.

— Entre 30 y 40 años, una cada dos años.

— Menores de 30 años, una cada tres años.

3. Revisiones ginecológicas:

Para las trabajadoras mayores de 40 años se hará una revisión anual.

4. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o la trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán el reconocimiento inicial de incorporación a la empresa y, previo informe del Comité de Seguridad y Salud Laboral, los siguientes supuestos:

a. Cuando los exámenes de salud sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de la persona.

b. Para verificar si el estado de salud de la persona puede constituir un peligro para ella misma, para los demás trabajadores o trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa.

c. Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso se deberá optar

por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a la persona y que sean proporcionadas al riesgo (aplicación de protocolos sanitarios específicos).

5. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal al servicio de la empresa se llevarán a cabo respetando, siempre, el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

6. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a las personas afectadas.

7. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores y las trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de dicha persona, el acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores y las trabajadoras, sin que pueda facilitarse a la empresa o a otras personas sin consentimiento expreso de la persona. No obstante lo anterior, CESEX y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informadas de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

8. Los reconocimientos médicos correspondientes a la vigilancia de la salud, deberán ser efectuados en centros, unidades móviles o locales autorizados y registrados por la Dirección General de Salud Pública, de acuerdo al artículo 9 del Decreto 221/2001, de 27 de diciembre, por el que se establecen las normas de organización de recursos para la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

Artículo 54. Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y

compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo/a.

CAPÍTULO XIX
FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

Artículo 55. Formación y perfeccionamiento.

Formación planificada:

— El plan de formación será negociado con la RLT.
— Los criterios de selección serán negociados con la RLT.
— La RLT estará presente en la selección en calidad de observadores.

Formación específica:

— La RLT tendrá conocimiento previo de la acción formativa y del número de participantes.
— La RLT tendrá conocimiento previo de los criterios de selección.
— La RLT estará presente en la selección en calidad de observadores.

CAPÍTULO XX
PRESTACIONES NO SALARIALES

Artículo 56. Prestaciones no salariales.

— Anticipos reintegrables.

Las personas que trabajan en CESEX, podrán solicitar ante una necesidad y por anticipado, la mensualidad que corresponda a la paga extra del semestre en el que se encuentre. Este anticipo será concedido por la empresa previo informe favorable de la Comisión Paritaria.

En el caso de concesión del anticipo, la devolución de éste se efectuará con la no retribución de dicha paga extra.

— Ayuda a estudios. A las personas que trabajan en CESEX, la empresa le dará doscientos cincuenta euros (250 €) anuales para formación reglada.

— Prótesis.

Éstas deberán ser por prescripción facultativa, quedando excluidas aquellas que se deban a razones de estética y para ello, las personas que trabajan en la empresa tendrán derecho a una ayuda en las áreas de ortopedia, dental, auditivos, gafas (únicamente los cristales).

Por parte de la Comisión Paritaria, anualmente se acordarán, aprobarán y publicarán las cantidades por los distintos conceptos por los que se concederán las ayudas.

El plazo para solicitar la ayuda, será hasta el 31 de diciembre del año en curso, debiendo presentar junto con la solicitud tanto la prescripción facultativa como la factura.

A propuesta de la Comisión Paritaria en el primer trimestre del año siguiente, la Empresa efectuará la concesión y pago de las prestaciones con derecho en dicho trimestre.

En caso de sobrepasar la cantidad acordada en la bolsa del 0,15% de la masa salarial, se retrotraerán porcentualmente las cantidades acordadas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. Modificación de aspectos técnicos.

En los supuestos en los que proceda modificar aspectos técnicos del Convenio Colectivo, como consecuencia de la necesaria adaptación de los contenidos del mismo a situaciones o circunstancias no existentes en el momento de su firma, se convocará a dicho efecto a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo. El acuerdo que resulte, en su caso, se remitirá a la autoridad laboral para su registro, depósito y publicidad.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera.

— En caso de absorción, cambio de nombre o titularidad, disolución, división o segregación de la Sociedad, las trabajadoras y los trabajadores se seguirán rigiendo por el Convenio Colectivo de la Empresa CESEX.

— En caso de subrogación de trabajadoras o trabajadores, estos se seguirán rigiendo por el Convenio Colectivo vigente en la Empresa CESEX.

Disposición transitoria segunda.

Para aquellos/as trabajadores/trabajadoras que a la entrada del vigor del Convenio tuviesen una retribución en cómputo anual mayor que el salario base y el nivel que de acuerdo con el baremo utilizado le haya correspondido, tan sólo a efectos económicos se le distribuirá su salario entre salario base y el mayor complemento de nivel que le pudiese corresponder. Para el cambio a un nivel superior, deberá cumplir los requisitos de experiencia en años en la empresa y créditos de formación según la siguiente tabla:

GRUPO II

Nivel	Experiencia en años en la empresa	Créditos Formativos
1	1	
2	3	
3	6	
4	10	30
5	14	50
6	17	70
7	20	90
8	22	110
9	25	130

GRUPO III

Nivel	Experiencia en años en la empresa
1	3
2	6
3	9

GRUPO IV

Nivel	Experiencia en años en la empresa
1	3
2	6
3	9

Disposición final.

Para la finalización del Convenio se han tenido en cuenta los cálculos de masa salarial resultantes.

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su firma y con carácter retroactivo desde el día uno de enero de 2010, en sus aspectos normativos y los efectos económicos desde el 1 de julio de 2010.

En la ciudad de Mérida, a 31 de julio de 2010, por la empresa CESEX, SAU SAM y el Comité de Empresa se firma el presente texto.

Por la Empresa: D. Nicolás Palacios Miranda, D.ª Ángela Florencio Cardenal.

Por el Comité de Empresa: D.ª Sonia García Baños, D. Antonio Luis Vélez Saavedra, D. Miguel Gaspar Rodríguez, D.ª M.ª José Murillo Murillo, D.ª Laura Rodríguez Moreno y D. Víctor Acosta Carrera.

ANEXOS

ANEXO I
TABLAS SALARIALES AÑO 2010

GRUPO I

Responsable de Área:

Salario Base Bruto Anual	Nivel 1 Bruto Anual	Nivel 2 Bruto Anual	Nivel 3 Bruto Anual	Nivel 4 Bruto Anual
18.000	17.000	20.000	24.000	28.000

Salario Base Bruto Mensual (x 14)	Nivel 1 Bruto Mensual (x 14)	Nivel 2 Bruto Mensual (x 14)	Nivel 3 Bruto Mensual (x 14)	Nivel 4 Bruto Mensual (x 14)
1.285,71	1.214,29	1.428,57	1.714,29	2.000

Responsable de Proyecto:

Salario Base Bruto Anual	Nivel 1 Bruto Anual	Nivel 2 Bruto Anual	Nivel 3 Bruto Anual	Nivel 4 Bruto Anual
18.000	11.000	13.000	15.000	17.000

Salario Base Bruto Mensual (x 14)	Nivel 1 Bruto Mensual (x 14)	Nivel 2 Bruto Mensual (x 14)	Nivel 3 Bruto Mensual (x 14)	Nivel 4 Bruto Mensual (x 14)
1.285,71	785,71	928,57	1.071,43	1.214,29

GRUPO II

Salario Base Bruto Anual	Nivel 1 Bruto Anual	Nivel 2 Bruto Anual	Nivel 3 Bruto Anual	Nivel 4 Bruto Anual	Nivel 5 Bruto Anual	Nivel 6 Bruto Anual	Nivel 7 Bruto Anual	Nivel 8 Bruto Anual	Nivel 9 Bruto Anual
18.000	1.000	3.000	5.000	6.000	7.000	8.000	9.000	10.000	11.000

Salario Base Bruto Mensual (x 14)	Nivel 1 Bruto Mensual (x 14)	Nivel 2 Bruto Mensual (x 14)	Nivel 3 Bruto Mensual (x 14)	Nivel 4 Bruto Mensual (x 14)	Nivel 5 Bruto Mensual (x 14)	Nivel 6 Bruto Mensual (x 14)	Nivel 7 Bruto Mensual (x 14)	Nivel 8 Bruto Mensual (x 14)	Nivel 9 Bruto Mensual (x 14)
1.285,71	71,43	214,29	357,14	428,57	500	571,43	642,86	714,29	785,71

GRUPO III

Salario Base Bruto Anual	Nivel 1 Bruto Anual	Nivel 2 Bruto Anual	Nivel 3 Bruto Anual
15,500 €	1.500 €	3.500 €	5.500 €

Salario Base Bruto Mensual (x 14)	Nivel 1 Bruto Mensual (x 14)	Nivel 2 Bruto Mensual (x 14)	Nivel 3 Bruto Mensual (x 14)
1.107,14 €	107,14 €	250 €	392,86 €

GRUPO IV

Salario Base Bruto Anual	Nivel 1 Bruto Anual	Nivel 2 Bruto Anual	Nivel 3 Bruto Anual
13,000 €	1.400 €	2.500 €	4.000 €

Salario Base Bruto Mensual (x 14)	Nivel 1 Bruto Mensual (x 14)	Nivel 2 Bruto Mensual (x 14)	Nivel 3 Bruto Mensual (x 14)
928.57 €	100 €	178.57 €	285.71 €

COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS:

Complemento	**€ mensuales**
Complemento de Antigüedad	59
Plus de sábados, domingos y festivos	350
Plus de nocturnidad	335,94
Turnicidad	54,66

COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS POR DÍA:

Complemento	**€**
Plus de sábados, domingos y festivos	38,17 € / día
Plus de nocturnidad	11,20 € /jornada

DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS:

Kilometraje	0,22 € /Km.
Media dieta	19 €
Dieta completa	38 €
Pernoctación	62 €

* Estas tablas salariales están sujetas a la modificación prevista en el artículo 13 de Retribuciones, apartado 3 de la cláusula de revisión salarial, a excepción de las dietas y desplazamientos.

** Una vez efectuada la cláusula de revisión salarial, se convertirán en tablas definitivas para el año 2010, sobre las que se aplicará la subida salarial para el año 2011.

ANEXO II

PLAN DE IGUALDAD

PLAN DE IGUALDAD DE CESEX, SAU

ÍNDICE

TÍTULO I. PARTES NEGOCIADORAS.

TÍTULO II. CRITERIOS GENERALES DE APLICACIÓN A TODO EL PLAN DE IGUALDAD.

TÍTULO III. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD DE CESEX.

TÍTULO IV. ACCIONES A DESARROLLAR.

Capítulo I. Acceso a la empresa desde el punto de vista de la selección y contratación.
Capítulo II. Promoción y Desarrollo de Personas.
Capítulo III. Formación.
Capítulo IV. Retribuciones.
Capítulo V. Medidas de Conciliación.
Capítulo VI. Protocolo contra el acoso psicológico (mobbing) y el acoso sexual en CESEX, SAU SAM. Declaración de principios básicos.
Capítulo VII. Sensibilización, comunicación y formación.

TÍTULO V. COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

TÍTULO I
PARTES NEGOCIADORAS

El presente Plan de Igualdad se ha negociado y concluido entre la Dirección de CESEX y el Comité de Empresa, conforme prevé la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, previo análisis del diagnóstico en materia de igualdad en la empresa.

TÍTULO II
CRITERIOS GENERALES DE APLICACIÓN A TODO EL PLAN DE IGUALDAD

— La inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres en igualdad de condiciones a grupos y/o categorías en los que se encuentren subrepresentadas.

— La fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan a las mujeres cuando, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.

— El estudio y en su caso el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.

— La eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional (grupos, categorías, funciones, tareas).

— La subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

— A estos efectos, resultaría de utilidad el análisis y aplicación, en su caso, de sistemas de valoración de los puestos de trabajo que permitan evaluar periódicamente el encuadramiento profesional.

— Un tratamiento de la jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, etc., que permita conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar.

— La evaluación de la aplicación del Convenio desde la perspectiva de género, a través del seguimiento realizado por la Comisión de Igualdad, que se dotará, en su caso, del correspondiente asesoramiento.

TÍTULO III
OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD DE CESEX

El objetivo fundamental de este Plan de Igualdad se centra en conseguir la plena Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres dentro de CESEX, SAU.

Para ello, se establecen una serie de acciones, incluidas acciones de discriminación positiva, encaminadas a conseguir una mayor representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarrepresentadas, de forma que en un futuro próximo se consiga la paridad entre hombres y mujeres.

En esta línea se pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción y retribución salarial.

Este Plan de Igualdad persigue facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que trabajamos en CESEX a través de medidas concretas que posibiliten una compatibilización óptima de los ámbitos laboral y familiar.

CESEX considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo y a partir de ahora nos dotamos de un Procedimiento de Resolución de Conflictos con el que, partiendo de la privacidad de las partes, se pretende dar resolución al conflicto con la mayor diligencia posible, denominado: Protocolo contra el acoso sexual, por razón de sexo y psicológico.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que las personas de CESEX se conciencien de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades, marcando este Plan, como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la igualdad.

TÍTULO IV
ACCIONES A DESARROLLAR

CAPÍTULO I
ACCESO A LA EMPRESA DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

— Redacción no discriminatoria de las ofertas de empleo empleando un lenguaje no sexista.

— Incluir la descripción objetiva de los puestos de trabajo, incluyendo la formación necesaria para el puesto, así como las funciones a desempeñar con el fin de evitar discriminaciones indirectas.

— Introducir como medida de acción positiva la contratación, a igual mérito y capacidad de la persona cuyo sexo se encuentre infrarrepresentado en una categoría o función determinada, con vista al logro o mantenimiento por parte de la empresa de la composición equilibrada que marca la ley. Con el fin de cumplir con el objetivo de dicha acción, en el primer trimestre del año, se realizará por parte de la Comisión de Igualdad un estudio de las contrataciones efectuadas en el ejercicio anterior.

— Informar a la RLT de las ofertas de empleo, así como de los requisitos de acceso al puesto, tipo de pruebas y fechas previstas para las distintas fases de la selección, con el objetivo de velar y aplicar el principio de igualdad de trato y oportunidades recogidos en el art. 64 del ET.

— Diseñar solicitudes de empleo que no incluyan datos personales sin incidencias en el desempeño del puesto de trabajo.

— Contemplar la realización de entrevistas objetivas, en las que las preguntas estén directamente relacionadas con las competencias necesarias para el puesto.

— Formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que realicen las selecciones.

— Con el fin de velar por los artículos 15 y 17 del ET, se asegurará la igualdad de trato para todo el personal de la plantilla con independencia del tipo de contrato (indefinido, jornada completa, tiempo parcial o temporal).

CAPÍTULO II
PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

— Establecimiento de criterios de promoción claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos, que faciliten la promoción interna a toda la plantilla, contando siempre con la participación de la RLT con formación en Igualdad de Oportunidades.

— Asegurar la presencia de mujeres en las comisiones de selección.

— Establecer medidas que tiendan a la presencia equilibrada de mujeres y hombres a través de la promoción, en las distintas categorías profesionales.

CAPÍTULO III
FORMACIÓN

— Establecer permisos retribuidos y/o reducciones de jornada para la asistencia a la formación.

— Promover la participación en cursos de formación de las personas menos cualificadas profesionalmente.

— Facilitar la asistencia a los cursos de formación a aquellas personas que se incorporen a su puesto de trabajo tras un periodo de ausencia del mismo por excedencia o baja de larga

duración, así como de los permisos por maternidad, acumulación de lactancia y excedencia por cuidado de hijos/as y/o familiares.

— Proporcionar a la Comisión de Igualdad los datos desagregados por sexo sobre la asistencia a cursos de formación.

— Facilitar y promover que toda la plantilla tenga acceso a formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

— El porcentaje de horas que las personas que trabajan en la empresa realizarán dentro de su jornada laboral y sobre todo, en aquella formación especialmente relacionada con la promoción, estará comprendido entre un mínimo del 30% y un máximo del 40%.

CAPÍTULO IV
RETRIBUCIONES

— En ningún caso, el sistema retributivo empleado en la empresa podrá establecer diferencias entre hombres y mujeres, referido a igualdad de retribuciones por trabajos del mismo grupo y nivel.

— El sistema de retribuciones estará basado única y exclusivamente en el sistema de clasificación profesional establecido en el Convenio Colectivo, que contiene criterios comunes para los trabajadores y las trabajadoras.

CAPÍTULO V
MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral aprobadas en la mesa de negociación del Plan de Igualdad se han trasladado y completado en los siguientes artículos del Convenio Colectivo:

1. Art. 27. Permisos y licencias retribuidos.
2. Art. 28. Medidas complementarias de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
3. Art. 31. Excedencias.
4. Art. 52. Protección de las personas especialmente sensibles a determinados riesgos.
5. Art. 53. Vigilancia de la Salud Laboral.
6. Art. 54. Protección de la maternidad.

CAPÍTULO VI
PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO PSICOLÓGICO (MOBBING) Y EL ACOSO SEXUAL EN CESEX, SAU SAM. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS BÁSICOS

CESEX, SAU, declara que es un derecho de toda persona trabajadora ser tratada con dignidad. El acoso sexual y el hostigamiento psicológico en el mundo laboral en cualquiera de sus modalidades es totalmente inaceptable y esta Empresa se compromete a usar toda su autoridad para asegurar que sus empleados/as disfruten de un entorno de trabajo saludable física, psíquica y socialmente, en el que la dignidad de las personas se respete.

El acoso sexual se concibe como una imposición no deseada de requerimientos sexuales. En tanto constituye un acto de coacción que ignora la voluntad de quien es víctima, el acoso sexual niega el respeto a la integridad física y psíquica, convierte la condición y orientación sexual en objeto de hostilidad, presentando un serio obstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarios de mujeres y hombres en el empleo.

El acoso psicológico, también conocido como mobbing, puede revestir muchas modalidades y puede dirigirse contra trabajadores/as a causa de su edad, sexo, orientación sexual, minusvalía mental o física, u otros factores como tener éxito, ser competente o popular entre las personas.

El acoso psicológico puede implicar una acción, conducta o comentario que es ofensivo o degradante. Puede ocasionar en la persona receptora una vivencia de ser amenazada, humillada o amilanada, y puede generar un entorno de trabajo de intimidación.

El acoso psicológico en el trabajo o mobbing, es un proceso en el que una persona o un grupo de personas ejercen un tipo de violaciones psicológica, de manera sistemática y de forma prolongada sobre otra persona en el lugar de trabajo con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus profesionales.

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

De las definiciones de mobbing se desprende dos modalidades distintas:

a) Conductas de acoso, que abarcan todo acto, conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse vejatorio, discriminatorio, ofensivo, inhumano, degradante, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada.

b) Proceso de acoso: agresión repetida o persistente, perpetrada por una o más persona, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como consecuencias la humillación, el menosprecio, la degradación, la coacción o la discriminación de una persona.

Un proceso de acoso puede manifestarse a través de:

— Medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona.

— Ataques persistentes y negativos para perjudicar el rendimiento personal o profesional.

— La manipulación de la reputación personal o profesional de una persona a través del rumor, la calumnia, la denigración o la ridiculización.

— El abuso de poder a través del menosprecio persistente de la labor de una persona, mediante la fijación de objetivos con plazos poco razonables o inalcanzables, o la asignación de tareas imposibles.

— El control o la monitorización perversa, desmedida o inapropiada del rendimiento de una persona.

— La denegación inexplicable o infundada de periodos de licencia y formación.

— El vaciamiento paulatino del ejercicio de las fundaciones inherentes a su puesto de trabajo.

— El intento de perjudicar a la persona mediante la interposición de medidas administrativas que significan su bloqueo o perjuicio profesional.

Con el fin de asegurar que todos/as los/as empleados/as de esta Empresa disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, CESEX, SAU, determina rechazar el acoso de raíz, en todas sus formas o modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el ofensor ni cuál sea su rango jerárquico.

Se aceptará por las distintas direcciones y sus responsables una declaración en la que se comprometan explícitamente a excluir cualquier tipo de hostigamiento de entre las posibles formas de dirigir a las personas.

CESEX, SAU, reconoce el papel de los sindicatos en lo que atañe a la representación de cualquier/a trabajador/a que así lo solicite en relación con cualquier tipo de acoso. Asimismo se reconoce el derecho de todos los miembros del Comité de Seguridad y Salud a estar informados de todas las denuncias en materia de acoso presentadas y de su resolución.

Mediante esta declaración CESEX, SAU, adquiere el compromiso a desarrollar procedimientos que garanticen un entorno laboral libre de los riesgos laborales procedentes de la violencia en todas sus modalidades, y en concreto del acoso psicológico o Mobbing y del acoso sexual y se compromete a ejercer una auténtica prevención de los riesgos psicosociales en estas materias.

CESEX, SAU, incluirá en sus planes de Formación acciones formativas específicas destinadas a la Prevención de este tipo de riesgos laborales psicosociales, incorporando a ellas a trabajadores/as, directivos/as y mandos intermedios. Se incorporarán de manera específica acciones de formación en materia de "liderazgo y dirección de personas", "dinámica del acoso en las organizaciones" y "estrategias de afrontamiento del acoso en la organización".

CESEX, SAU, aplicará de forma proactiva políticas para prevenir el deterioro o enrarecimiento del clima laboral e incentivar la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones entre sus trabajadores/as. CESEX, SAU, reconoce como una acción de prevención primordial predicar con el ejemplo mediante prácticas éticas no manipulativas y humanizadoras por parte de la dirección y de los mandos y entiende que las inversiones en acciones de prevención del acoso sexual y psicológico redundan en una mejora del clima laboral y en el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades de las personas.

OBJETIVO PRINCIPAL.

Este protocolo tiene por objetivo establecer aquellas modalidades necesarias para prevenir y evitar que se produzcan el acoso sexual y psicológico en esta Empresa, así como determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que algún/a trabajador/a presente queja en estas materias.

Todo/a trabajador/a que desarrolle su trabajo en CESEX, SAU, que considere que ha sido objeto de acoso psicológico o sexual por un/a trabajador/a tendrá derecho a presentar queja internamente y ello sin menoscabo de las acciones penales o civiles que la persona acosada pueda ejercitar externamente a la empresa.

CESEX, SAU, se asegurará de que todos los/as trabajadores/as conozcan la existencia del presente protocolo, así como el funcionamiento de los procedimientos y los posteriores acuerdos de seguimiento que se establezcan derivados de este protocolo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

CESEX, SAU, proporcionará a los mandos y directivos/as de las áreas, servicios y departamentos con responsabilidad en prevención, así como a los/as delegados/as de prevención, la formación, capacitación e información sobre prevención del acoso psicológico y del acoso sexual y sobre adaptación del presente protocolo en particular, concretándose esta actuación en las siguientes medidas:

— Proporcionar una declaración clara de aquellos comportamientos que no son adecuados en el desarrollo del trabajo en la organización, configurados en el Anexo específico de este protocolo. Esta lista será a título de ejemplos de algunos comportamientos.

— Dejar claramente establecido que esta política se aplicará a todos los colectivos y a todos los niveles en la organización. Los/as directivos/as, mandos, responsables, coordinadores/as, delegados/as de prevención, y en especial el departamento de prevención de riesgos laborales, observarán y estarán especialmente vigilantes respecto a la incidencia de conductas de violencia, agresividad y hostigamiento psicológico y sexual en el trabajo.

— Tipificar el acoso psicológico o sexual en el trabajo como una falta muy grave, que será objeto de la correspondiente sanción. Ello sin perjuicio de reconocer que, bajo ciertas circunstancias, estos comportamientos pueden ser objeto de actos sancionables por la legislación penal, civil, laboral y constitucional.

— Promover la formación adecuada en resolución de conflictos, estilos de dirección participativos y comunicativos interacción social, dirigidos especialmente a jefes/as y responsables de equipos de personas.

— Describir con detalle el procedimiento para obtener ayuda y plantear las quejas ante una posible situación de acoso psicológico o sexual. Asegurar el apoyo telefónico y/o formal de los/as delegados/as de prevención, del servicio de prevención y del servicio médico, garantizando tanto el tratamiento serio, riguroso y confidencial de los datos por parte de la organización como el compromiso de que no se consentirá la persecución de ningún empleado que plantee una reclamación o que colabore o ayude a otro a realizarla.

— Asegurar y conseguir que la investigación acerca de la queja sea desarrollada con sensibilidad y el respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como acusado/a.

— Revisar periódicamente las políticas de Recursos Humanos junto con la Comisión del Plan de Igualdad y en colaboración con la representación social para evaluar y verificar su eficacia en relación a la erradicación de toda forma de acoso y en su caso proceder a mejorar sus procedimientos de actuación.

DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO.

Con el fin de garantizar la eficaz prevención de los comportamientos de acoso mediante este protocolo, CESEX, SAU, procederá a una divulgación sistemática y continuada de su contenido

a todos los niveles de la organización. Se facilitará a todas las personas que trabajan en CESEX, SAU, toda la información necesaria, asegurando que conozcan la existencia del presente protocolo, entregándoles una copia del mismo. Además se facilitará una guía de actuación para los casos concretos.

Se informará al personal de nuevo ingreso de los principios rectores de este protocolo, incluyendo en el procedimiento de acogida al personal de nuevo ingreso (ya sea temporal o fijo) la formación necesaria en prevención de riesgos psicosociales, mediante charla y/o facilitándoles copia de la documentación precisa.

Se proporcionará a los/as trabajadores/as información relevante, clara y específica de las actividades que deben desarrollar en su puesto de trabajo (funciones y requisitos), los objetivos que deben alcanzar y los medios de que disponen para ello, realizándose el seguimiento necesario desde las áreas de Recursos Humanos y de oficio por el/los representante/s legal/es de los trabajadores.

Se incluirán en el Plan de Formación anual cursos de contenido relacionado con la gestión y el desarrollo de las personas, los equipos de trabajo, control de estrés y estilos de direcciones participativos y motivadores.

Se establecerán seminarios y cursos dirigidos específicamente a personal con responsabilidad, con el objetivo principal de ayudarles a identificar aquellos factores que pueden generar reclamaciones por acoso y a canalizar adecuadamente las posibles quejas en esta materia.

Se incorporará y mantendrá un apartado en la Intranet dedicada a la difusión de información sobre la prevención del acoso, procedimiento a seguir y funcionamiento del presente protocolo. A través de este medio de comunicación interna la Comisión del Plan de Igualdad mantendrá fuentes de información más completas para uso de las personas que deseen ampliarla.

La Comisión del Plan de Igualdad promoverá la realización periódica de encuestas sobre riesgos psicosociales, evaluando la naturaleza y frecuencia de los mismos que se produzcan en relación con el trabajo y que puedan generar situaciones de acoso. Asimismo impulsará cuantas otras medidas considere eficaces para el objeto principal de este protocolo, publicando los resultados de las actuaciones e informando al Comité de Seguridad y Salud.

Desarrollar la comunicación interna como un valor y herramienta para construir entornos comunes de aprendizaje basados en la creación y la transferencia del conocimiento como valor en la organización. Se entenderá la comunicación como una dimensión esencial para la prevención de riesgos psicosociales.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE EXISTIR QUEJAS O RECLAMACIONES EN MATERIA DE ACOSO PSICOLÓGICO O SEXUAL.

Se creará un Equipo de Asesoramiento, de naturaleza permanente, interno y renovable compuesto por cinco miembros, para la investigación, instrucción y seguimiento de los supuestos casos de acoso psicológico o moral, acoso sexual y/o por razón de sexo.

Este equipo estará compuesto por los siguientes miembros:

— Un/a delegado/a de prevención, por parte de los trabajadores.

— Un/a responsable de seguimiento por parte de los trabajadores.

— Un/a responsable de seguimiento por parte de la empresa.
— Un/a delegado/a de prevención por parte de la empresa.
— Un/a psicólogo/a o persona experta externa, proveniente de alguna asociación o fundación relacionada con esta materia.

Se podrá solicitar la asistencia o participación de un asesor por parte de los Representantes Legales de los Trabajadores y otro por parte de la empresa.

La renovación de estos miembros o la aprobación de la continuidad de los mismos miembros se realizarán de forma periódica al menos una vez cada cuatro años, tras las elecciones sindicales de donde derivan los/as delegados/as de prevención.

Algunos de estos miembros podrán formar parte del Comité de Seguridad y Salud. Este equipo recibirá formación especializada sobre el tratamiento y la intervención organizativa en materia de acoso psicológico o sexual.

Cualquier persona que forme parte de este Equipo involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

Atribuciones del Equipo de Asesoramiento:

— Recibir todas las quejas, reclamaciones o consultas en tema de acoso psicológico o sexual.

— Llevar a cabo la investigación de los supuestos de acoso psicológico y sexual.

— Recibir y dar audiencia a la persona demandada.

— Presentar un informe o dictamen sobre el caso instruido y realizar las recomendaciones pertinentes, en un plazo máximo de 15 días naturales a partir del inicio del proceso. Este Equipo de asesoramiento se reunirá de forma urgente y en convocatoria extraordinaria para tratar estos informes o dictámenes y dará traslado de los mismos a las partes afectadas.

La persona denunciante podrá delegar las siguientes competencias mediante formulación por escrito en cualquier persona que no forme parte del Equipo de Asesoramiento.

— Tendrá capacidad de representación de la persona reclamante ante el Equipo, siempre que ésta así lo determine.

El procedimiento buscará la agilidad y rapidez de respuesta, y se protegerá la intimidad, y respetará la dignidad de las personas involucradas en la instrucción; asimismo procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

PROCEDIMIENTO INTERNO.

Dependiendo de la gravedad del hecho que lo determinará el Comité de Seguimiento, si la persona afectada entiende que es factible, y lo propone, se intentará resolver el problema de manera interna y rápida en un primer momento.

La comunicación de la queja debe realizarse por escrito por el reclamante o por otra persona que tenga conocimiento de actos de acoso psicológico o sexual, dirigiéndose por escrito a cualquiera de los responsables del Comité de seguimiento del Plan de Igualdad, que tomará constancia del escrito de la reclamación (sello de entrada, registro general u otra garantía de recepción del documento) y la derivará de forma inmediata y por escrito con registro al resto de miembros del Comité de Seguimiento, así como a la dirección gerente de la Empresa.

El plazo de este procedimiento se iniciará desde la recepción de la denuncia por escrito.

Cuando haya reclamaciones o quejas de terceros sobre la existencia de situaciones de acoso psicológico o sexual el Comité de Seguimiento investigará e instruirá el caso objeto de queja o reclamación.

Los/as trabajadores/as con responsabilidad jerárquica estarán obligados/as a informar sobre los posibles casos de acoso que puedan realizar sus subordinados/as o puedan afectar a sus equipos, considerándose falta grave el no comunicar estos hechos si fueran conocidos por ellos/as.

La investigación acerca de la queja o reclamación debe ser desarrollada con sensibilidad y el respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

A lo largo del proceso, el/la reclamante o reclamado/a puede ser apoyado/a y acompañado/a por una persona de su elección, incluyendo entre las posibilidades un/a amigo/a, un/a compañero/a de trabajo, un familiar..., o un representante de los/as trabajadores/as.

En un plazo máximo de 3 días laborales el Comité de Seguimiento validará la consistencia de la queja.

En un plazo de tiempo máximo de 15 días naturales, el equipo de asesoramiento, en el caso de llegar a éste la reclamación, dará por finalizado el procedimiento interno.

Con ello podrá conseguirse o no la finalidad de procedimiento interno, y en su caso, proponiéndose las actuaciones que sean convenientes (derivación a cursos de formación, cambios de puesto de trabajo...), incluida la posibilidad de apertura del procedimiento externo.

El Comité de Seguimiento o el Equipo de Asesoramiento, dependiendo del caso, una vez finalizado el procedimiento interno y de forma inmediata realizará informe o dictamen escrito con las conclusiones y actuaciones que se elevará al Comité de Seguridad y Salud y se comunicará por éste a las partes afectadas.

En el informe o dictamen se presentarán propuestas para la solución del problema incluyendo las recomendaciones oportunas, de forma que haya acuerdo o conciliación entre el/la reclamante y reclamado/a para la solución del problema y si no fuera posible quedando a su disposición la posibilidad de pasar al procedimiento externo.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de los afectados y el archivo de las actuaciones será custodiado por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

PROCEDIMIENTO EXTERNO.

El procedimiento externo se iniciará a petición del/de la reclamante o de la persona demandada una vez finalizada la fase interna sin haberse llegado a la satisfacción para alguna de las partes. El Equipo de Asesoramiento facilitará el informe elaborado y los datos de la investigación que se haya realizado a un/a asesor/a externo/a que determinará, tras completar y evaluar el caso, la existencia o no de acoso psicológico o sexual.

Este/a asesor/a externo/a será el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el trabajo.

En el supuesto en que se incurriese en algún tipo de coste, éstos serán a cargo de la empresa.

El/La asesor/a externo/a emitirá un dictamen, que se comunicará al Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad, determinando la existencia o no de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo.

En caso de quedar acreditado por el dictamen un caso de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo se propondrá a la Dirección de la Empresa el inicio de un expediente disciplinario por la presunta falta muy grave con la adopción de medidas cautelares o definitivas.

Independientemente a estos procedimientos el/la interesado/a podrá acudir directamente, si lo considera oportuno, a la vía judicial que corresponda.

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

Este procedimiento sancionador se podrá iniciar a petición del Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad en base al informe instructor o dictamen del/de la asesor/a externo/a.

El acoso psicológico, sexual o por razón de sexo se considerará como falta muy grave. Las sanciones por faltas muy graves estipuladas en el Convenio Colectivo serán de aplicación en estos casos, que pueden ser entre otras:

1. El despido disciplinario.
2. Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres meses.
3. Inhabilitación para el ascenso de hasta dos años.

En los expedientes disciplinarios se seguirá lo estipulado en el convenio colectivo, aplicando el régimen.

El acoso sexual, psicológico o por razón de sexo constituye, desde el Derecho Laboral, una infracción disciplinaria muy grave tipificada en el art. 8.11 y 13 del R.D. Leg. 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social; y desde el Derecho Penal resulta un delito tipificado en el art. 184 del Código Penal.

PLAZO DE VIGENCIA DEL PROTOCOLO.

Este protocolo se revisará por el Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad cuando se detecte alguna necesidad justificada de modificar algún aspecto del mismo.

APROBACIÓN DEL PROTOCOLO.

Se aprobará con la firma de los/as integrantes de la Mesa de Negociación del Plan de Igualdad que representa a la empresa y a los/as representantes de los/as trabajadores/as. Se

anexará al Convenio Colectivo que se está negociando en la actualidad entrando en vigor en el momento de su firma y se trasladará copia al Comité de Seguridad y Salud.

ANEXOS:

ALGUNOS EJEMPLOS DE COMPORTAMIENTO DE ACOSO.

— Intentar someter o eliminar a una persona de su puesto de trabajo usando maquinaciones contra ella.

— Desestabilizar emocionalmente a una persona mediante todo tipo de estrategias buscando que "explote".

— Atacar sistemáticamente a una persona criticando destructivamente cuando realiza su trabajo.

— Maltratar verbalmente a una persona mediante amenazas o gritos o insultos para minarla psicológicamente menoscabando su dignidad.

— Deteriorar deliberadamente el rendimiento laboral de una persona.

— Hostigar sistemáticamente a una persona mediante acusaciones falsas acerca de su trabajo.

— Inducir intencionalmente a una persona a cometer errores.

— Destruir la reputación personal o profesional de una persona mediante calumnias.

— Forzar a una persona a un abandono prematuro o ilícito de su puesto de trabajo mediante coacciones o amenazas.

— Destruir la salud física o psicológica minando su autoestima y la confianza en sí misma de una persona.

— Aislar a una persona y reducir sus posibilidades de expresarse o de comunicarse evitando que tenga contacto con otros o que otros tengan contacto con ella.

— Sobrecargar de trabajo a una persona de manera sistemática o reducir los plazos de ejecución de las tareas para forzarla al fracaso en los objetivos.

— Dejar a una persona sin nada que hacer, a pesar de haber trabajo para ella, para desestabilizarla y acusarle después de falta de rendimiento o pereza.

— Alterar el entorno laboral de la persona, condicionando a sus compañeros de trabajo contra ella.

— Usar medidas administrativas para bloquear el trabajo o el acceso a la formación y promoción profesional.

CONDUCTAS NO CONSIDERADAS ACOSO LABORAL.

— Los conflictos verbales, gestuales o escritos entre representantes de la empresa y los/as trabajadores/as, en el marco de huelgas, asambleas o cualquier otra acción de protesta o enfrentamiento dialéctico.

— Los conflictos personales entre trabajadores de la empresa o incluso entre representantes y mandos de la empresa y los trabajadores a su servicio, especialmente en estos últimos casos, en que, entre ellos, preexista una relación de amistad y cuya ruptura pueda haber supuesto la pérdida de un trato profesional y basado en una relación de especial confianza.

— Los conflictos puntuales y esporádicos entre compañeros o entre mandos y trabajadores que no tengan suficiente relevancia como para ser considerados, por sí mismos, como ofensivos, de acuerdo con patrones de conducta socialmente admitidos.

— Las percepciones subjetivas del afectado que sean derivadas exclusivamente de las peculiaridades del trabajo que desempeña, aunque le hubieran podido originar situaciones incómodas o no deseadas.

— Quedan excluidos del concepto de violencia psicológica en el trabajo aquellos conflictos pasajeros y localizados, en un momento concreto, por ser estos inevitables y consustanciales a las relaciones laborales y humanas, como puedan ser: tener un jefe o compañero exigente; tener un conflicto o discusión puntual con algún compañero o jefe; tener periodos de mucho o poco trabajo; trabajar en un ambiente conflictivo, etc.

Estos casos se tratarían, exclusivamente, como problemas de gestión de personal.

Por último, y en relación a los riesgos psicosociales que pueden sufrir los/as trabajadores/as cuyos puestos de trabajo son de atención al público, debemos distinguir entre el estrés provocado por una mala organización de esa atención al público, que sí estarían incluidos entre los tratados en el presente protocolo, de los riesgos de violencia por parte del público al que atienden, los cuales deben tener un tratamiento diferenciado y específico que no recogemos en este protocolo.

CAPÍTULO VII
SENSIBILIZACIÓN, COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

— Sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

— Impartir formación para la utilización no sexista del lenguaje a toda la plantilla, priorizando en aquellas áreas en las que se producen más comunicados.

— Revisar, corregir y vigilar sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interior como externo, a fin de eliminar el sexismos como: denominaciones de colectivos masculinizados, que en la definición del ámbito personal se mencione explícitamente a los y las trabajadoras, que en las descripciones de las funciones o tareas, la definición de categorías o grupos profesionales, y las referencias a los mismos en relación a conceptos retributivos, etc., se realicen utilizando denominaciones neutras.

— Comunicar a toda la plantilla las políticas de Igualdad de Oportunidades en CESEX.

— Participar en campañas y eventos relacionados con la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres.

— Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la Empresa, como sugerencias, incluir noticias de "Igualdad de oportunidades" en la intranet de la empresa.

— Informar anualmente a toda la plantilla del desarrollo del Plan de Igualdad: cómo se ha realizado el diagnóstico, resultados obtenidos, objetivos del Plan de Igualdad, proceso de desarrollo del Plan.

— Motivar a la participación a través de la Comisión para la Igualdad, habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.

TÍTULO V
COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Se crea una comisión para la Igualdad de Oportunidades en la empresa CESEX, que estará compuesta por dos representantes de la Empresa y por dos representantes de la RLT. Cuya competencia en exclusiva será la gestión del Plan de Igualdad de Oportunidades de CESEX. Para el ejercicio de sus funciones las personas que integren la Comisión de Igualdad dispondrán cada una de 16 horas de crédito horario mensual.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.

— Promover el principio de igualdad y no discriminación.

— Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.

1. Identificando ámbitos prioritarios de actuación.

2. Promoviendo acciones formativas y de sensibilización como jornadas sobre igualdad.

3. Realizando evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.

4. Estudiando y analizando la evaluación de la situación de la mujer en CESEX y de las medidas puestas en marcha y que permitan, en caso necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.

— Ser informada del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.

— Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

— Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.

FUNCIONAMIENTO.

De entre los integrantes de la Comisión de Igualdad, se elegirá a una persona que ostentará la Presidencia y a otra la Secretaría, con las funciones que se otorguen según su reglamento de funcionamiento, pero como mínimo se reunirán una vez cada dos meses de manera ordinaria y para las reuniones extraordinarias se convocarán siempre que se solicite a petición de cualquiera de los componentes de la Comisión.

IV ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE 1.ª INSTANCIA N.º 2 DE BADAJOZ

EDICTO de 13 de octubre de 2010 sobre notificación de sentencia dictada en el procedimiento ordinario n.º 318/2009. (2010ED0599)

En el procedimiento de referencia se ha dictado la resolución del tenor literal siguiente:

SENTENCIA

En la ciudad de Badajoz, a treinta de septiembre de 2010.

El Ilmo. Sr. D. Luis Romualdo Hernández Díaz-Ambrona, Magistrado-Juez del Juzgado de Primera Instancia número 2 de Badajoz y su partido judicial, ha visto los presentes autos de juicio ordinario registrados con el número 318/2009 y seguidos ante este Juzgado a iniciativa de "Extremeña de Transformación, SA" (en anagrama Extrasa), que ha comparecido representada por el Procurador D. Juan Carlos Almeida y asistida por el Letrado D. Jaime Ballesteros Olivera, contra "Dehesa Carne Natural, SA", que no ha comparecido.

FALLO

Primero. Condeno a "Dehesa Carne Natural, SA" a pagar cincuenta y siete mil ochocientos treinta y tres euros con trece céntimos (57.833,13) a "Extremeña de Transformación, SA", más sus intereses legales devengados desde la interposición de la demanda.

Segundo. Condeno a "Dehesa Carne Natural, SA" al abono de las costas.

Notifíquese esta resolución a las partes con la advertencia de que contra la misma cabe interponer recurso de apelación ante la Audiencia Provincial, recurso que en su caso se anunciará en este juzgado dentro del plazo máximo de cinco días contados a partir de la notificación de esta sentencia y previa acreditación de la constitución en la cuenta de consignaciones de este Juzgado de un depósito de cincuenta euros, con el apercibimiento de que, de no observarse dicho requisito, no se admitirá a trámite el recurso.

Líbrese testimonio de esta sentencia a los autos de su razón e incorpórese el original al Libro de Sentencias.

Así, por ésta, mi sentencia, lo acuerdo, mando y firmo.

Publicación. Leída y publicada fue la anterior sentencia por el señor Juez que la suscribe, estando celebrando audiencia pública en el mismo día de su fecha, doy fe en Badajoz.

Y como consecuencia del ignorado paradero de Dehesa Carne Natural, SA, se extiende la presente para que sirva de cédula de notificación.

Badajoz, a trece de octubre de dos mil diez.

El/La Secretario

• • •

EDICTO de 22 de octubre de 2010 sobre notificación de sentencia dictada en el juicio verbal n.º 919/2010. (2010ED0600)

En el presente procedimiento seguido a instancia de D. Antonio Escarmena Pilo frente a Construcciones Sardiña y Antúnez, SL, se ha dictado sentencia, cuyo tenor literal es el siguiente:

SENTENCIA

En la ciudad de Badajoz, a dieciocho de octubre de 2010.

El Ilmo. Sr. D. Luis Romualdo Hernández Díaz-Ambrona, Magistrado-Juez del Juzgado de Primera Instancia número dos de Badajoz y su partido judicial, ha visto los presentes autos de procedimiento verbal registrados con el número 919/2010 y seguidos a instancia de D. Antonio Escarmena Pilo, que ha comparecido representado por la Procuradora D.ª María Luisa García-Cancho Murillo y defendido por el Abogado D. Francisco José Conde Morales, contra "Construcciones Sardiña y Antúnez, SL", que no ha comparecido.

FALLO

Primero. Condeno a "Construcciones Sardiña y Antúnez, SL" a pagar a D. Antonio Escarmena Pilo mil novecientos noventa y cinco euros con veinte céntimos (1.995,20), más sus intereses legales devengados desde la fecha de interpelación judicial.

Segundo. Condeno a "Construcciones Sardiña y Antúnez, SL" al abono de las costas.

Notifíquese esta resolución a las partes con la advertencia de que contra la misma cabe interponer recurso de apelación ante la Audiencia Provincial, recurso que en su caso se anunciará en este Juzgado dentro del plazo máximo de cinco días contados a partir de la notificación de esta sentencia y previa acreditación de la constitución en la cuenta de consignaciones de este Juzgado de un depósito de cincuenta euros, con el apercibimiento de que, de no observarse dicho requisito, no se admitirá a trámite el recurso.

Líbrese testimonio de esta sentencia a los autos de su razón e incorpórese el original al Libro de Sentencias.

Así, por ésta, mi sentencia, lo acuerdo, mando y firmo.

Y encontrándose dicho demandado, Construcciones Sardiña y Antúnez, SL, en paradero desconocido, se expide el presente a fin de que sirva de notificación en forma al mismo.

Badajoz, a veintidós de octubre de dos mil diez.

El/La Secretario Judicial

JUZGADO DE 1.ª INSTANCIA N.º 2 DE MÉRIDA

EDICTO de 27 de septiembre de 2010 sobre notificación de sentencia dictada en el procedimiento ordinario n.º 568/2008. (2010ED0601)

En el procedimiento de referencia se ha dictado la resolución del tenor literal siguiente:

SENTENCIA N.º 143

En Mérida, a 24 de septiembre de 2010.

Vistos por mí, D.ª M.ª Victoria Dávila Arévalo, Magistrada-Juez Titular del Juzgado de Primera Instancia n.º 2 de Mérida, los autos de juicio ordinario, registrados bajo el número 568/08, promovidos a instancia de D. José María Cuello Florido, representado por el Procurador D. Francisco Soltero Godoy y asistido del Letrado D. Alberto Hernández Gallardo, contra Zafer, SA, en situación procesal de rebeldía, y atendiendo a los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. La demandante presentó demanda de juicio ordinario en la que alegaba en síntesis: a) El día 22 de mayo de 1981 el actor y la mercantil demandada suscribieron dos contratos privados de compraventa, mediante los cuales el actor adquiría la propiedad de la finca sita en la calle Bellavista, bloque 3, escalera 3.ª, 2.º C, registral 46.130, inscrita en el Registro de la Propiedad n.º 1 de Mérida, al tomo 1611, libro 511, folio 151, con la plaza de garaje n.º 39 aneja; y finca sita en la calle Bellavista, bloque 3, escalera 3.ª, 2.º D, registral 46.131, inscrita en el Registro de la Propiedad n.º 1 de Mérida, al tomo 1611, libro 511, folio 153, con la plaza de garaje n.º 40 aneja; b) En los contratos de compraventa se fijaron varios plazos para el pago del precio, venciendo el último de ellos el 5 de junio de 1983; c) Las fincas aparecen inscritas a nombre de Zafer, SA, quien no ha procedido al otorgamiento de las escrituras públicas de compraventa pese a los intentos realizados por el actor.

Tras la alegación de los hechos y fundamentos de derecho que entendía de aplicación, terminaba solicitando que se dictase sentencia condenando a la demandada a otorgar las correspondientes escrituras públicas de compraventa a favor del actor de los inmuebles descritos, todo ello con imposición de las costas.

Segundo. Admitida la demanda, el demandado fue emplazado para que contestase. Tras varios intentos de localización, finalmente se acordó por providencia de fecha 28 de junio de 2010 emplazar a la demandada mediante edictos. Transcurrido el plazo para contestar a la demanda, por providencia de fecha 30 de julio, la demandada fue declarada en situación procesal de rebeldía al tiempo que las partes eran citadas para la celebración de la audiencia previa el día 10 de septiembre. Llegada la indicada fecha sólo compareció el actor que se ratificó en su escrito de demanda e interesó el recibimiento del pleito a prueba. El actor propuso documental por reproducida, por lo que, de conformidad con lo establecido en el art. 429.8 de la LEC, los autos quedaron vistos para sentencia.

Tercero. En la sustanciación de este procedimiento se han observado las prescripciones legales vigentes.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. Si bien la entidad demandada ni se personó en las actuaciones, ni contestó a la demanda, siendo declarada en rebeldía, no debe olvidarse que tal declaración, como expresamente establece el art. 496.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, no será considerada como allanamiento ni como admisión de los hechos de la demanda, salvo en los casos —entre los que no se encuentra el presente—, en que la ley disponga lo contrario. En consecuencia, pese a la postura procesal adoptada por el demandado, el demandante viene obligado a acreditar los hechos en que basa su demanda. Y el Tribunal sentenciador no queda exonerado de examinar y valorar el material probatorio para formar su convicción acerca de tales hechos (SSTS de 3 de junio de 2004 y de 19 de noviembre de 2007).

Segundo. Los documentos aportados con la demanda avalan las pretensiones formuladas por el actor. Así los documentos núms. 1 y 2 acreditan la realidad de las operaciones de compraventa en virtud de las que el actor compraba a Zafer, SA, las viviendas sitas en la calle Bellavista, bloque 3, escalera 3.ª, 2.º C y 2.º D, de Mérida. El actor ha venido disponiendo de las viviendas desde entonces de forma pacífica como acreditan el pago de los consumos de luz, cuotas comunitarias y el impuesto de bienes inmuebles.

En ambos contratos se dispuso en la cláusula tercera que "la escritura pública de compraventa, con subrogación en su caso de los préstamos hipotecarios que graven la finca, será otorgada a requerimiento del promotor o del adquirente facultad ésta que ejercita el demandante y que encuentra su amparo en los arts. 1091, 1279 y 1280 del Código Civil".

Tercero. De conformidad con el art. 394 de la LEC, que consagra el criterio objetivo del vencimiento, las costas se imponen a la parte demandada.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Que estimando la demanda formulada por el Procurador D. Francisco Soltero Godoy, en nombre y representación de D. José María Cuello Florido contra Zafer, SA, debo condenar y condeno a la demandada a que otorgue a favor del actor escritura pública de compraventa de las siguientes fincas urbanas:

— Finca sita en la calle Bellavista, bloque 3, escalera 3.ª, 2.º C, registral 46.130, inscrita en el Registro de la Propiedad n.º 1 de Mérida, al tomo 1611, libro 511, folio 151, con la plaza de garaje n.º 39 aneja.

— Finca sita en la calle Bellavista, bloque 3, escalera 3.ª, 2.º D, registral 46.131, inscrita en el Registro de la Propiedad n.º 1 de Mérida, al tomo 1611, libro 511, folio 153, con la plaza de garaje n.º 40 aneja.

Las costas procesales se imponen a la demandada.

Contra esta sentencia cabe recurso de apelación que se interpondrá, en su caso, ante este Juzgado en el plazo de los cinco días siguientes a su notificación.

La admisión del recurso precisará que, al prepararse, se haya consignado en la cuenta de consignaciones de este Juzgado 0371-0000-02-0568-08, abierta en la entidad Banesto, la cantidad de 50 euros en concepto de depósito (disposición adicional decimoquinta de la LOPJ).

Por ésta, mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Publicación. Dada, leída y publicada ha sido la anterior sentencia por la Sra. Magistrada-Juez que la suscribe, en el día de la fecha, celebrado en audiencia pública. Doy fe.

Y como consecuencia del ignorado paradero de Zafer, SA, se extiende la presente para que sirva de cédula de notificación.

Mérida, a veintisiete de septiembre de dos mil diez.

El/La Secretario

V ANUNCIOS

CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y HACIENDA

RESOLUCIÓN de 29 de diciembre de 2010, de la Coordinadora General de la Junta de Extremadura en las elecciones a la Asamblea de Extremadura 2011, por la que se anuncia procedimiento abierto para la contratación del servicio de "Diseño y producción del material creativo de la campaña de publicidad institucional Elecciones a la Asamblea de Extremadura 2011". Expte.: EE.AA.-01/2011. (2010063099)

1.- ENTIDAD ADJUDICADORA:

a) Organismo: Consejería de Administración Pública y Hacienda.
b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General.
c) Número de expediente: EE.AA.-01/2011.

2.- OBJETO DEL CONTRATO:

a) Descripción del objeto: Diseño y producción del material creativo de la campaña de publicidad institucional "Elecciones a la Asamblea de Extremadura 2011".
b) División por lotes y número: No procede.
c) Lugar de ejecución: Mérida.
d) Plazo de ejecución: Según lo establecido en el Cuadro Resumen de Características del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

3.- TRAMITACIÓN, PROCEDIMIENTO Y FORMA DE ADJUDICACIÓN:

a) Tramitación: Ordinaria.
b) Procedimiento: Abierto.
c) Forma: Según los criterios especificados en el Cuadro Resumen de Características del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

4.- PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN:

Importe total: 84.745,76 euros
IVA (18%): 15.254,24 euros.
Total: 100.000,00 euros.

5.- GARANTÍAS:

Provisional: No se requiere.
Definitiva: 5% del importe de adjudicación (IVA excluido).

6.- OBTENCIÓN DE DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN:

a) Entidad: Servicio de Contratación y Asuntos Generales. Secretaría General. Página web: https://contratacion.juntaextremadura.net

b) Domicilio: Paseo de Roma, s/n., Módulo E.

c) Localidad y código postal: Mérida 06800 (Badajoz).

d) Teléfono: 924 005228.

e) Telefax: 924 005093.

f) Fecha límite de obtención de documentos de información: Con anterioridad a las 14,00 horas del vigésimo día natural, contado a partir del siguiente al de la publicación de la presente resolución en el DOE. Cuando el último día del plazo sea inhábil o sábado se entenderá prorrogado al primer día hábil siguiente.

7.- REQUISITOS ESPECÍFICOS DEL CONTRATISTA:

a) Clasificación: No se exige.

b) Otros requisitos: Los expresados en los pliegos que rigen la contratación.

8.- PRESENTACIÓN DE LAS OFERTAS:

a) Fecha límite de presentación: Con anterioridad a las 14,00 horas del vigésimo día natural, contado a partir del siguiente al de la publicación de la presente resolución en el DOE. Cuando el último día del plazo sea inhábil o sábado, se entenderá prorrogado al primer día hábil siguiente.

b) Documentación a presentar: La especificada en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

c) Lugar de presentación:

1.ª Entidad: Registro General de la Consejería de Administración Pública y Hacienda.

2.ª Domicilio: Paseo de Roma, s/n., Módulo E.

3.ª Localidad y código postal: Mérida 06800 (Badajoz).

9.- APERTURA DE LAS PROPOSICIONES:

"Sobre 1: Documentación administrativa": El resultado de la calificación de la documentación general será notificada verbalmente en el lugar, fecha y hora que se indica a continuación y publicada en el Perfil del Contratante de la Junta de Extremadura https://contratacion.juntaextremadura.net

a) Entidad: Consejería de Administración Pública y Hacienda.

b) Domicilio: Paseo de Roma, s/n., Módulo "E".

c) Localidad: Mérida.

d) Fecha: Se publicará con la antelación suficiente en el Perfil del Contratante.

e) Hora: 14,00.

"Sobre 2: Documentación para valoración de criterios cuya cuantificación dependa de un juicio de valor":

a) Entidad: Consejería de Administración Pública y Hacienda.

b) Domicilio: Paseo de Roma, s/n., Módulo E.

c) Localidad: Mérida.

d) Fecha: Se publicará en el Perfil del Contratante con antelación suficiente.

e) Hora: Se publicará en el Perfil del Contratante con antelación suficiente.

"Sobre 3: Oferta económica y documentación para valoración de criterios cuantificables de forma automática". La fecha y hora de esta Mesa pública, será publicada con la antelación suficiente en el Perfil del Contratante de la Junta de Extremadura.

10.- OTRAS INFORMACIONES:

Portal informático o página web donde figuran las informaciones relativas a la convocatoria y pueden obtenerse los pliegos: https://contratacion.juntaextremadura.net

11.- GASTOS DE ANUNCIOS:

Por cuenta de la empresa adjudicataria.

12.- FECHA DE ENVÍO DEL ANUNCIO AL DOUE:

No procede.

13.- FUENTE DE FINANCIACIÓN:

Comunidad Autónoma.

Mérida, a 29 de diciembre de 2010. La Coordinadora General en las EE.AA. 2011 (R. de 13/12/10, DOE n.º 241, de 17 de diciembre), ANTONIA CERRATO RODRÍGUEZ.

CONSEJERÍA DE FOMENTO

ANUNCIO de 18 de noviembre de 2010 sobre construcción de vivienda unifamiliar. Situación: parcela 3 del polígono 3. Promotor: D. Juan Ángel Nieto López, en Torre de Miguel Sesmero. (2010084178)

El Director General de Urbanismo y Ordenación del Territorio de Extremadura, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2.º del artículo 27 de la Ley 15/2001, de 14 de diciembre, del Suelo y Ordenación Territorial de Extremadura (DOE n.º 1, de 3 de enero de 2002), y de lo previsto en el artículo 6.2, apartado l, del Decreto 314/2007, de 26 de octubre (DOE n.º 127, de 3 de noviembre), somete a información pública durante el plazo de 20 días el siguiente asunto:

Construcción de vivienda unifamiliar. Situación: parcela 3 del polígono 3. Promotor: D. Juan Ángel Nieto López, en Torre de Miguel Sesmero.

El expediente estará expuesto durante el plazo citado en la Dirección General de Urbanismo y Ordenación del Territorio de la Consejería de Fomento, sita en Avda. de las Comunidades, s/n., en Mérida.

Mérida, a 18 de noviembre de 2010. El Director General de Urbanismo y Ordenación del Territorio, MIGUEL ÁNGEL CAMPOS RODAS.

• • •

ANUNCIO de 22 de noviembre de 2010 sobre notificación de resolución de reconocimiento de ayuda económica del Programa Especial 60.000 en los expedientes que se relacionan. (2010084346)

Habiéndose intentado la notificación, en debida forma, de las comunicaciones relativas a las resoluciones de la Dirección General de Vivienda y Arquitectura reconociendo el derecho a la ayuda autonómica destinada a financiar los honorarios profesionales de formalización de Escritura Pública e inscripción en el Registro de la Propiedad de la vivienda protegida de nueva construcción del Programa Especial 60.000 conforme al Decreto 33/2006, de 21 de febrero, de Modificación y Adaptación del Plan de Vivienda y Suelo de Extremadura 2004-2007, y considerando que la publicación de dichos actos mediante edictos en los tablones de anuncios de los correspondientes Ayuntamientos podría lesionar derechos o intereses legítimos, se procede, de conformidad con los artículos 59, 60 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, a la publicación de esta somera indicación de los contenidos de los actos, advirtiendo a los interesados que en el plazo de diez días a contar desde la publicación del presente anuncio, podrán personarse en la Dirección General de Vivienda y Arquitectura de la Consejería de Fomento sita en la Avenida de las Comunidades, s/n., en Mérida, al objeto de conocer el contenido íntegro del mencionado acto.

Caso de no personarse en el plazo arriba indicado, la documentación íntegra correspondiente de cada uno de los interesados será archivada en el Servicio de Coordinación del Plan y Estudios Estadísticos de Vivienda de la Consejería de Fomento, sita en Avenida de las Comunidades, s/n., en Mérida, donde podrá dirigirse para su constancia.

Mérida, a 22 de noviembre de 2010. El Jefe de Servicio de Coordinación del Plan y Estudios Estadísticos de Vivienda, PEDRO CUESTA RICO.

A N E X O

NOMBRE Y APELLIDOS	NIF	N.º DE EXPEDIENTE
JUAN PABLO MERÍN CÁRDENAS	44788178W	06-PA-0011/2007-1-E (15)
ESTHER MACHUCA BASTIDA	44784740Z	06-PA-0011/2007-1-E (15)
ANTONIO JOSÉ POZO TAMAYO	80075340N	06-PA-0041/2007-1-E (63)
RAQUEL ALCAIDE TORRES	76261261T	06-PA-0119/2006-1-E (85)
ALONSO AYALA FLORES	76256031Z	06-PA-0047/2006-1-E (137)
MIGUEL ÁNGEL MANZANO SÁNCHEZ	28954412B	10-PA-0136/2006-1-E (37)
MARÍA BELÉN LÓPEZ CASO	28957779C	10-PA-0136/2006-1-E (37)
DAVID QUINTANA TROTEIRO	76259617N	06-PA-0047/2006-1-E (22)
FABIOLA GARRIDO DÍAZ	76266997D	06-PA-0047/2006-1-E (22)
NURIA DÍAZ VILLALOBOS	80083046J	06-PA-0041/2007-1-E (58)
JAIRO RIVERA PECELLÍN	80067939V	06-PA-0041/2007-1-E (58)

• • •

ANUNCIO de 22 de noviembre de 2010 sobre notificación de subsanación de solicitud de ayuda económica del Programa Especial 60.000, en el expediente n.º 10-PA-0136/2006-1-E (33). (2010084347)

Habiéndose intentado la notificación, en debida forma, de la comunicación para la subsanación de defectos de la solicitud de ayuda económica en materia de vivienda del Programa Especial 60.000, conforme al Decreto 33/2006, de 21 de febrero, de Modificación y Adaptación del Plan de Vivienda y Suelo de Extremadura 2004-2007, y considerando que la publicación de dicho acto mediante edicto en el tablón de anuncios del correspondiente Ayuntamiento podría lesionar derechos o intereses legítimos, se procede, de conformidad con los artículos 59, 60 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, a la publicación de esta somera indicación del contenido del acto, advirtiendo a los interesados que en el plazo de diez días a contar desde la publicación del presente anuncio, podrán personarse en la Dirección General de Vivienda y Arquitectura de la Consejería de Fomento sita en la Avenida de las Comunidades, s/n., en Mérida, al objeto de conocer el contenido íntegro del mencionado acto.

Se le advierte que, caso de no verificar el presente requerimiento en el plazo establecido, se le tendrá por desistido de su petición, archivándose sin más trámite el expediente, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 71.1 in fine de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en relación con el artículo 42.1 de la misma.

Mérida, a 22 de noviembre de 2010. El Jefe de Servicio de Coordinación del Plan y Estudios Estadísticos de Vivienda, PEDRO CUESTA RICO.

A N E X O

NOMBRE Y APELLIDOS	NIF	N.º DE EXPEDIENTE
ANTONIO JAVIER GRACIA CRIADO	07003670D	10-PA-0136/2006-1-E (33)
M.ª ESTRELLA GONZÁLEZ NÚÑEZ	07002543D	10-PA-0136/2006-1-E (33)

• • •

ANUNCIO de 22 de noviembre de 2010 sobre notificación de propuesta de resolución de denegación de ayuda económica del Programa Especial 60.000, en el expediente n.º 10-PA-0068/2006-3-E (20). (2010084348)

Habiéndose intentado la notificación, en debida forma, de la comunicación relativa a la propuesta de resolución de la Dirección General de Vivienda y Arquitectura denegando el derecho a la ayuda autonómica destinada a financiar los honorarios profesionales de formalización

de Escritura Pública e inscripción en el Registro de la Propiedad de la vivienda protegida de nueva construcción del Programa Especial 60.000 conforme al Decreto 33/2006, de 21 de febrero, de Modificación y Adaptación del Plan de Vivienda y Suelo de Extremadura 2004-2007, y considerando que la publicación de dichos actos mediante edictos en los tablones de anuncios de los correspondientes Ayuntamientos podría lesionar derechos o intereses legítimos, se procede, de conformidad con los artículos 59, 60 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, a la publicación de esta somera indicación de los contenidos de los actos, advirtiendo a los interesados que en el plazo de diez días a contar desde la publicación del presente anuncio, podrán personarse en la Dirección General de Vivienda y Arquitectura de la Consejería de Fomento sita en la Avenida de las Comunidades, s/n., en Mérida, al objeto de conocer el contenido íntegro del mencionado acto.

Caso de no personarse en el plazo arriba indicado, la documentación íntegra correspondiente de cada uno de los interesados será archivada en el Servicio de Coordinación del Plan y Estudios Estadísticos de Vivienda de la Consejería de Fomento, sita en Avenida de las Comunidades, s/n., en Mérida, donde podrá dirigirse para su constancia.

Mérida, a 22 de noviembre de 2010. El Jefe de Servicio de Coordinación del Plan y Estudios Estadísticos de Vivienda, PEDRO CUESTA RICO.

A N E X O

NOMBRE Y APELLIDOS	NIF	N.º DE EXPEDIENTE
ALBERTO PUENTE MUÑOZ	X6442411L	10-PA-0068/2006-3-E (20)
ANA LOURDES RODRÍGUEZ GONZÁLEZ	X6778659F	10-PA-0068/2006-3-E (20)

• • •

ANUNCIO de 22 de noviembre de 2010 sobre notificación de trámite de audiencia en solicitud de ayuda económica del Programa Especial 60.000 en los expedientes que se relacionan. (2010084349)

Habiéndose intentado la notificación, en debida forma, de las comunicaciones relativas al trámite de audiencia de la solicitud de ayuda económica en materia de vivienda del Programa Especial 60.000, conforme al Decreto 33/2006, de 21 de febrero, de Modificación y Adaptación del Plan de Vivienda y Suelo de Extremadura 2004-2007, y considerando que la publicación de dicho acto mediante edicto en el tablón de anuncios del correspondiente Ayuntamiento podría lesionar derechos o intereses legítimos, se procede, de conformidad con los artículos 59, 60 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, a la publicación de esta somera indicación del contenido del acto, advirtiendo a los interesados que en el plazo de diez días a contar desde la publicación del presente anuncio, podrán personarse en

la Dirección General de Vivienda y Arquitectura de la Consejería de Fomento sita en la Avenida de las Comunidades, s/n., en Mérida, al objeto de conocer el contenido íntegro del mencionado acto.

Se le advierte que, caso de no verificar el presente requerimiento en el plazo establecido, se le tendrá por desistido de su petición, archivándose sin más trámite el expediente, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 71.1 in fine de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en relación con el artículo 42.1 de la misma.

Mérida, a 22 de noviembre de 2010. El Jefe de Servicio de Coordinación del Plan y Estudios Estadísticos de Vivienda, PEDRO CUESTA RICO.

A N E X O

NOMBRE Y APELLIDOS	NIF	N.º DE EXPEDIENTE
FRANCISCO JIMÉNEZ ESPINOSA	33970337G	06-PA-0096/2006-1-E (5)
M.ª DE LOS ÁNGELES DÍAZ MORELLE	70932109V	10-PA-0068/2006-2-E (19)

• • •

ANUNCIO de 24 de noviembre de 2010 sobre notificación de acuerdo de incoación del procedimiento de baja en el Registro de Demandantes del Plan Especial de Vivienda en los expedientes que se relacionan. (2010084339)

Habiéndose intentado la notificación, en debida forma, de la apertura de un procedimiento de baja en el Registro de Demandantes del Plan Especial de Vivienda, debido a la segunda renuncia a la compraventa de la vivienda protegida del Plan Especial de Vivienda, para cuya adquisición fueron llamados como compradores provisionales los interesados relacionados en el Anexo adjunto (contemplada en la letra c) del artículo 33.1 del Decreto 6/2008, de 25 de enero), con trámite de audiencia y vista de expediente por plazo de 10 días, a contar desde el día siguiente al de la notificación del presente acuerdo y considerando que la publicación del acto en el DOE y, a través de edictos, en el tablón de anuncios del correspondiente Ayuntamiento, lesiona derechos o intereses legítimos, se procede, de conformidad con los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, a la publicación de esta somera indicación del contenido del acto, advirtiendo a los interesados que en el plazo de un mes a contar desde la publicación del presente anuncio, podrán personarse en la Dirección General de Vivienda y Arquitectura de la Consejería de Fomento sita en la Avenida de las Comunidades, s/n., en Mérida, al objeto de conocer el contenido íntegro del mencionado acto.

Mérida, a 24 de noviembre de 2010. El Jefe de Sección de Estudios del Mercado Inmobiliario, JOSÉ ANTONIO VILLALBA CALDERÓN.

A N E X O

NOMBRE Y APELLIDOS	NIF	N.º DE EXPEDIENTE
JOSÉ MANUEL TUSTON LLUGCHA	X5475942X	2007-005471
DOLORES MORENO CONSTANTINO	08424317S	2007-009408

• • •

ANUNCIO de 24 de noviembre de 2010 sobre notificación de acuerdo de incoación del procedimiento de baja en el Registro de Demandantes del Plan Especial de Vivienda, en el expediente n.º 2006-013043. (2010084337)

Habiéndose intentado la notificación (a la interesada relacionada en el Anexo adjunto), en debida forma, de la apertura de un procedimiento de baja en el Registro de Demandantes del Plan Especial de Vivienda, debido a la negativa de la compradora provisional o definitiva a la formalización del contrato o de la escritura pública de compraventa de la vivienda protegida, respectivamente (contemplada en la letra e) del artículo 33.1 del Decreto 6/2008, de 25 de enero), con trámite de audiencia y vista de expediente por plazo de 10 días, a contar desde el día siguiente a la notificación del presente acuerdo y considerando que la publicación del acto en el DOE y, a través de edictos, en el tablón de anuncios del correspondiente Ayuntamiento, lesiona derechos o intereses legítimos, se procede, de conformidad con los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, a la publicación de esta somera indicación del contenido del acto, advirtiendo a la interesada que en el plazo de un mes a contar desde la publicación del presente anuncio, podrá personarse en la Dirección General de Vivienda y Arquitectura de la Consejería de Fomento sita en la Avenida de las Comunidades, s/n., en Mérida, al objeto de conocer el contenido íntegro del mencionado acto.

Mérida, a 24 de noviembre de 2010. El Jefe de Sección de Estudios del Mercado Inmobiliario, JOSÉ ANTONIO VILLALBA CALDERÓN.

A N E X O

NOMBRE Y APELLIDOS	NIF	N.º DE EXPEDIENTE
SERAFINA ROCHO RODRÍGUEZ	80074158A	2006-013043

• • •

ANUNCIO de 24 de noviembre de 2010 sobre notificación de resolución del procedimiento de baja en el Registro de Demandantes del Plan Especial de Vivienda, en el expediente n.º 2006-033362. (2010084341)

Habiéndose intentado la notificación, en debida forma, de la resolución de baja en el Registro de Demandantes del Plan Especial de Vivienda, al interesado (relacionado en el Anexo adjunto), que pone fin al procedimiento iniciado de oficio a tal efecto, y considerando que la publicación del acto en el DOE y, a través de edictos, en el tablón de anuncios del correspondiente Ayuntamiento, lesiona derechos o intereses legítimos, se procede, de conformidad con los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, a la publicación de esta somera indicación del contenido del acto, advirtiendo al interesado que en el plazo de un mes a contar desde la publicación del presente anuncio, podrá personarse en la Dirección General de Vivienda y Arquitectura de la Consejería de Fomento sita en la Avenida de las Comunidades, s/n., en Mérida, al objeto de conocer el contenido íntegro del mencionado acto.

Mérida, a 24 de noviembre de 2010. El Jefe de Sección de Estudios del Mercado Inmobiliario, JOSÉ ANTONIO VILLALBA CALDERÓN.

A N E X O

NOMBRE Y APELLIDOS	NIF	N.º DE EXPEDIENTE
JUAN MANUEL SÁNCHEZ REY	76034944A	2006-033362

CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO

EDICTO de 3 de diciembre de 2010 por el que se cita a las partes al Acto de Conciliación ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Cáceres, en el expediente n.º 2219/2010. (2010ED0598)

Por el presente, en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto-Ley 5/1979, de 26 de enero, sobre creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (BOE de 6 de febrero), y en relación con el artículo 59 del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (BOE de 11 de abril), se cita al demandado en ignorado paradero, al Acto de Conciliación:

Expediente n.º: 2219/2010.

Demandante: Marina Franco Zanca.

Demandado: Zanca Ramajo Melani.

Motivo: cantidad.

Lugar: C/ Trujillo, s/n. (Casa de la Cultura), de Plasencia.

Día: 14-01-2011.

Hora: 10,00.

Mérida, a 3 de diciembre de 2010. El Director General de Trabajo, JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR.

SERVICIO EXTREMEÑO DE SALUD

ANUNCIO de 1 de diciembre de 2010 sobre notificación de propuesta de resolución en expedientes sancionadores en materia de salud pública. (2010084417)

No habiendo sido posible practicar en los domicilios de sus correspondientes destinatarios las notificaciones de propuesta de resolución de los expedientes sancionadores que se especifican en el Anexo que se acompaña, se procede a su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, de conformidad con los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE n.º 285, de 27 de noviembre).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2 del Decreto 9/1994, de 8 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento sobre Procedimientos Sancionadores seguidos por la Comunidad Autónoma de Extremadura, se les concede el plazo de 10 días para formular las alegaciones que consideren convenientes.

Asimismo, se informa que el texto íntegro de las notificaciones, así como toda la documentación de los expedientes se encuentra archivado en la Dirección de Salud de la Gerencia del Área de Badajoz del Servicio Extremeño de Salud, sito en Hospital Perpetuo Socorro, 7.ª Planta; Avenida Damián Téllez Lafuente, s/n., 06010 Badajoz, donde podrán dirigirse los interesados para cualquier información que precisen.

Mérida, a 1 de diciembre de 2010. El Secretario General del Servicio Extremeño de Salud, RAFAEL RODRÍGUEZ BENÍTEZ-CANO.

A N E X O

EXPTE.	INTERESADO	NORMATIVA INFRINGIDA	SANCIÓN
211/2010	Juan Manuel Murillo Perea	Reglamento (CE) 852/2004, art. 3, art. 4.2 y Anexo II, Capítulo I puntos 1 y 4, punto 2 letras a) y b), y Capítulo II punto I y punto II, Capítulo IX, punto 3	300 €
152/2010	Vending Badajoz, SLU	Reglamento 852/2004, art. 6 Real Decreto 1712/1991, arts. 1.2.1.a) y 2.2.b)	3.001 €

• • •

ANUNCIO de 1 de diciembre de 2010 sobre notificación de resolución en expedientes sancionadores en materia de salud pública. (2010084421)

No habiendo sido posible practicar en los domicilios de sus correspondientes destinatarios las notificaciones de la resolución de los expedientes sancionadores que se especifican en el Anexo que se acompaña, se procede a su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, de conformidad con los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE n.º 285, de 27 de noviembre).

Recursos que proceden: De conformidad con lo dispuesto en los arts. 107 y 114 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, contra la citada resolución se podrá interponer en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la recepción/publicación, el correspondiente recurso de alzada ante el Director Gerente del Servicio Extremeño de Salud.

Asimismo, se informa que el texto íntegro de las notificaciones, así como toda la documentación de los expedientes se encuentra archivado en la Dirección de Salud de la Gerencia del Área de Badajoz del Servicio Extremeño de Salud, sito en Hospital Perpetuo Socorro, 7.ª Planta; Avenida Damián Téllez Lafuente, s/n., 06010 Badajoz, donde podrán dirigirse los interesados para cualquier información que precisen.

Mérida, a 1 de diciembre de 2010. El Secretario General del Servicio Extremeño de Salud, RAFAEL RODRÍGUEZ BENÍTEZ-CANO.

A N E X O

EXPTE.	INTERESADO	NORMATIVA INFRINGIDA	SANCIÓN
121/2010	Antonio Ramírez Vacas	Ley 28/2005, art. 4.d)	900 €
048/2010	Hostelería Prat y Bohada, SL	Reglamento (CE) n.º 852/2004, art. 6.3. Real Decreto 3484/2000, art. 5	3.001 €

• • •

ANUNCIO de 1 de diciembre de 2010 sobre notificación de resolución en el expediente sancionador n.º 132/2010, en materia de salud pública. (2010084418)

No habiendo sido posible practicar en el domicilio de su correspondiente destinataria la notificación de la resolución del expediente sancionador que se especifica en el Anexo que se acompaña, se procede a su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, de conformidad con los artículos 59.5 y 61, de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE n.º 285, de 27 de noviembre).

Recursos que proceden: de conformidad con lo dispuesto en los arts. 107 y 114 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, contra la citada resolución se podrá interponer en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la recepción/publicación, el correspondiente recurso de alzada ante el Director General de Salud Pública del Servicio Extremeño de Salud.

Asimismo, se informa que el texto íntegro de la notificación, así como toda la documentación del expediente se encuentra en la Dirección de Salud de la Gerencia del Área de Badajoz del Servicio Extremeño de Salud, sito en Hospital Perpetuo Socorro, 7.ª Planta; Avenida Damián Téllez Lafuente, s/n., 06010 Badajoz, donde podrá dirigirse la interesada para cualquier información que precise.

Mérida, a 1 de diciembre de 2010. El Secretario General del Servicio Extremeño de Salud, RAFAEL RODRÍGUEZ BENÍTEZ-CANO.

A N E X O

EXPTE.	INTERESADO	NORMATIVA INFRINGIDA	SANCIÓN
132/2010	Mariana Corine Vasile	Reglamento (CE) n.º 852/2004, art. 4.2, art. 6; Anexo II Capítulo 1 apartado 4, y Capítulo IX apartado 4 Real Decreto 3484/2000, art. 3.2, art. 3.5 y art. 10	300 €

SERVICIO EXTREMEÑO PÚBLICO DE EMPLEO

ANUNCIO de 23 de noviembre de 2010 sobre notificación de acuerdo de inicio del procedimiento de reintegro en el expediente n.º CE-0052-03, relativo a subvención para la creación de empleo estable en sociedades cooperativas y laborales. (2010084410)

Habiéndose intentado, sin resultado, el trámite de notificación ordinaria a la empresa interesada del acuerdo de inicio del procedimiento de reintegro total de la subvención concedida a la entidad Santibáñez Paniagua, SLL, por la creación de dos puestos de trabajo, al amparo del Decreto 170/2001, de 6 de noviembre, recaída en el expediente CE-0052-03, y de conformidad con lo dispuesto 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, se procede a comunicar a dicha entidad la parte dispositiva del mismo de la Directora General de Empleo del SEXPE:

"Primero: iniciar el procedimiento de reintegro total de la subvención concedida a Santibáñez Paniagua, SLL, con CIF B-06386924, al haber incurrido en causa determinante de reintegro de la referida subvención.

Segundo: la cantidad a reintegrar asciende a 15.416,78 euros que será incrementada con el importe de los intereses legales de demora que correspondan, calculados sobre el importe a reintegrar, desde la fecha del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerda la procedencia del reintegro, conforme a lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, todo ello sin perjuicio de la exigencia de las demás responsabilidades a que dicho incumplimiento pudiera dar lugar en aplicación de la legislación vigente.

Tercero: el plazo máximo para resolver y notificar la resolución del procedimiento de reintegro será de 12 meses desde la fecha del presente acuerdo de inicio. Dicho plazo podrá suspenderse y ampliarse de acuerdo con lo previsto en los apartados 5 y 6 del artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Si transcurre el plazo para resolver sin que se haya notificado resolución expresa, se producirá la caducidad del procedimiento, sin perjuicio de continuar las actuaciones hasta su terminación y sin que se considere interrumpida la prescripción por las actuaciones realizadas hasta la finalización del citado plazo.

Cuarto: conceder al interesado un plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente al del recibo de este acuerdo, para que pueda comparecer en el expediente, tomar audiencia y vista del mismo, realizar las alegaciones y presentar los documentos o justificaciones que tenga por conveniente. Concluido este trámite y vistas las actuaciones pertinentes se dictará la resolución que corresponda.

Quinto: notifíquese al interesado el presente acuerdo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 58, y en los términos del artículo 59, de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de

Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, haciéndole saber que contra aquél no cabe interponer recurso alguno, sin perjuicio de que, conforme a lo previsto en el artículo 107.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, pueda alegar oposición al presente acto para su consideración en la resolución que ponga fin al procedimiento y sin menoscabo de la posibilidad de recurrirla.

Mérida, a 16 de agosto de 2010. La Consejera de Igualdad y Empleo, P.D. Resolución de 12/03/09 (DOE núm. 57, de 24 de marzo), la Directora General de Empleo del Servicio Extremeño Público de Empleo, Fdo.: Ana M.ª Rosado Cabezón".

El expediente se encuentra archivado en el Servicio de Economía Social y Autoempleo de la Dirección General de Empleo, sito en Paseo de Roma, s/n., 3.ª planta, Módulo C, de Mérida, donde podrá dirigirse para su constancia.

Mérida, a 23 de noviembre de 2010. El Jefe de Servicio de Economía Social y Autoempleo, CARLOS A. RÍOS RIVERA.

• • •

ANUNCIO de 23 de noviembre de 2010 sobre notificación de acuerdo de inicio del procedimiento de reintegro en el expediente n.º CE-0068-03, relativo a subvención para la creación de empleo estable en sociedades cooperativas y laborales. (2010084411)

Habiéndose intentado, sin resultado, el trámite de notificación ordinaria a la empresa interesada del acuerdo de inicio del procedimiento de reintegro total de la subvención concedida a la entidad Cerámica del Norte de Extremadura, S. Coop. por la creación de cuatro puestos de trabajo, al amparo del Decreto 170/2001, de 6 de noviembre, recaída en el expediente CE-0068-03, y de conformidad con lo dispuesto 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, se procede a comunicar a dicha entidad la parte dispositiva del mismo de la Directora General de Empleo del SEXPE:

"Primero: iniciar el procedimiento de reintegro total de la subvención concedida a Cerámica del Norte de Extremadura, S. Coop., con CIF 10277283, al haber incurrido en causa determinante de reintegro de la referida subvención.

Segundo: la cantidad a reintegrar asciende a 29.780,15 € que será incrementada con el importe de los intereses legales de demora que correspondan, calculados sobre el importe a reintegrar, desde la fecha del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerda la procedencia del reintegro, conforme a lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, todo ello sin perjuicio de la exigencia de las demás responsabilidades a que dicho incumplimiento pudiera dar lugar en aplicación de la legislación vigente.

Tercero: el plazo máximo para resolver y notificar la resolución del procedimiento de reintegro será de 12 meses desde la fecha del presente acuerdo de inicio. Dicho plazo podrá suspenderse y ampliarse de acuerdo con lo previsto en los apartados 5 y 6 del artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Si transcurre el plazo para resolver sin que se haya notificado resolución expresa, se producirá la caducidad del procedimiento, sin perjuicio de continuar las actuaciones hasta su terminación y sin que se considere interrumpida la prescripción por las actuaciones realizadas hasta la finalización del citado plazo.

Cuarto: conceder al interesado un plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente al del recibo de este acuerdo, para que pueda comparecer en el expediente, tomar audiencia y vista del mismo, realizar las alegaciones y presentar los documentos o justificaciones que tenga por conveniente. Concluido este trámite y vistas las actuaciones pertinentes se dictará la resolución que corresponda.

Quinto: notifíquese al interesado el presente acuerdo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 58, y en los términos del artículo 59, de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, haciéndole saber que contra aquél no cabe interponer recurso alguno, sin perjuicio de que, conforme a lo previsto en el artículo 107.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, pueda alegar oposición al presente acto para su consideración en la resolución que ponga fin al procedimiento y sin menoscabo de la posibilidad de recurrirla.

Mérida, a 16 de agosto de 2010. La Consejera de Igualdad y Empleo, P.D. Resolución de 12/03/09 (DOE núm. 57, de 24 de marzo), la Directora General de Empleo del Servicio Extremeño Público de Empleo, Fdo.: Ana M.ª Rosado Cabezón".

El expediente se encuentra archivado en el Servicio de Economía Social y Autoempleo de la Dirección General de Empleo, sito en Paseo de Roma, s/n., 3.ª planta, Módulo C, de Mérida, donde podrá dirigirse para su constancia.

Mérida, a 23 de noviembre de 2010. El Jefe de Servicio de Economía Social y Autoempleo, CARLOS A. RÍOS RIVERA.

• • •

ANUNCIO de 23 de noviembre de 2010 sobre notificación de acuerdo de inicio del procedimiento de reintegro en el expediente n.º CE-0070-03, relativo a subvención para la creación de empleo estable en sociedades cooperativas y laborales. (2010084413)

Habiéndose intentado, sin resultado, el trámite de notificación ordinaria a la empresa interesada del acuerdo de inicio del procedimiento de reintegro total de la subvención concedida a la entidad El Rincón del Junqueral, SLL, por la creación de dos puestos de trabajo, al amparo del Decreto 170/2001, de 6 de noviembre, recaída en el expediente CE-0070-03, y de conformidad con lo dispuesto 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, se procede a comunicar a dicha entidad la parte dispositiva del mismo de la Directora General de Empleo del SEXPE:

"Primero: iniciar el procedimiento de reintegro total de la subvención concedida a El Rincón del Junqueral, SLL, con CIF B-06389126, al haber incurrido en causa determinante de reintegro de la referida subvención.

Segundo: la cantidad a reintegrar asciende a 15.381,57 euros que será incrementada con el importe de los intereses legales de demora que correspondan, calculados sobre el importe a reintegrar, desde la fecha del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerda la procedencia del reintegro, conforme a lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, todo ello sin perjuicio de la exigencia de las demás responsabilidades a que dicho incumplimiento pudiera dar lugar en aplicación de la legislación vigente.

Tercero: el plazo máximo para resolver y notificar la resolución del procedimiento de reintegro será de 12 meses desde la fecha del presente acuerdo de inicio. Dicho plazo podrá suspenderse y ampliarse de acuerdo con lo previsto en los apartados 5 y 6 del artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Si transcurre el plazo para resolver sin que se haya notificado resolución expresa, se producirá la caducidad del procedimiento, sin perjuicio de continuar las actuaciones hasta su terminación y sin que se considere interrumpida la prescripción por las actuaciones realizadas hasta la finalización del citado plazo.

Cuarto: conceder al interesado un plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente al del recibo de este acuerdo, para que pueda comparecer en el expediente, tomar audiencia y vista del mismo, realizar las alegaciones y presentar los documentos o justificaciones que tenga por conveniente. Concluido este trámite y vistas las actuaciones pertinentes se dictará la resolución que corresponda.

Quinto: notifíquese al interesado el presente acuerdo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 58, y en los términos del artículo 59, de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, haciéndole saber que contra aquél no cabe interponer recurso alguno, sin perjuicio

de que, conforme a lo previsto en el artículo 107.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, pueda alegar oposición al presente acto para su consideración en la resolución que ponga fin al procedimiento y sin menoscabo de la posibilidad de recurrirla.

Mérida, a 16 de agosto de 2010. La Consejera de Igualdad y Empleo, P.D. Resolución de 12/03/09 (DOE núm. 57, de 24 de marzo), la Directora General de Empleo del Servicio Extremeño Público de Empleo, Fdo.: Ana M.ª Rosado Cabezón".

El expediente se encuentra archivado en el Servicio de Economía Social y Autoempleo de la Dirección General de Empleo, sito en Paseo de Roma, s/n., 3.ª planta, Módulo C, de Mérida, donde podrá dirigirse para su constancia.

Mérida, a 23 de noviembre de 2010. El Jefe de Servicio de Economía Social y Autoempleo, CARLOS A. RÍOS RIVERA.

• • •

ANUNCIO de 23 de noviembre de 2010 sobre notificación de acuerdo de inicio del procedimiento de reintegro en el expediente n.º CE-0125-03, relativo a subvención para la creación de empleo estable en sociedades cooperativas y laborales. (2010084414)

Habiéndose intentado, sin resultado, el trámite de notificación ordinaria a la empresa interesada del acuerdo de inicio del procedimiento de reintegro total de la subvención concedida a la entidad Gestor.Ex, S. Coop., por la creación de un puesto de trabajo, al amparo del Decreto 170/2001, de 6 de noviembre, recaída en el expediente CE-0125-03, y de conformidad con lo dispuesto 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, se procede a comunicar a dicha entidad la parte dispositiva del mismo de la Directora General de Empleo del SEXPE:

"Primero: iniciar el procedimiento de reintegro total de la subvención concedida a Gestor.Ex, S. Coop., con CIF 06386619, al haber incurrido en causa determinante de reintegro de la referida subvención.

Segundo: la cantidad a reintegrar asciende a 6.010,12 euros que será incrementada con el importe de los intereses legales de demora que correspondan, calculados sobre el importe a reintegrar, desde la fecha del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerda la procedencia del reintegro, conforme a lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, todo ello sin perjuicio de la exigencia de las demás responsabilidades a que dicho incumplimiento pudiera dar lugar en aplicación de la legislación vigente.

Tercero: el plazo máximo para resolver y notificar la resolución del procedimiento de reintegro será de 12 meses desde la fecha del presente acuerdo de inicio. Dicho plazo podrá suspenderse y ampliarse de acuerdo con lo previsto en los apartados 5 y 6 del artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Si transcurre el plazo para resolver sin que se haya notificado resolución expresa, se producirá la caducidad del procedimiento, sin perjuicio de continuar las actuaciones hasta su terminación y sin que se considere interrumpida la prescripción por las actuaciones realizadas hasta la finalización del citado plazo.

Cuarto: conceder al interesado un plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente al del recibo de este acuerdo, para que pueda comparecer en el expediente, tomar audiencia y vista del mismo, realizar las alegaciones y presentar los documentos o justificaciones que tenga por conveniente. Concluido este trámite y vistas las actuaciones pertinentes se dictará la resolución que corresponda.

Quinto: notifíquese al interesado el presente acuerdo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 58, y en los términos del artículo 59, de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, haciéndole saber que contra aquél no cabe interponer recurso alguno, sin perjuicio de que, conforme a lo previsto en el artículo 107.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, pueda alegar oposición al presente acto para su consideración en la resolución que ponga fin al procedimiento y sin menoscabo de la posibilidad de recurrirla.

Mérida, a 16 de agosto de 2010. La Consejera de Igualdad y Empleo, P.D. Resolución de 12/03/09 (DOE núm. 57, de 24 de marzo), la Directora General de Empleo del Servicio Extremeño Público de Empleo, Fdo.: Ana M.ª Rosado Cabezón".

El expediente se encuentra archivado en el Servicio de Economía Social y Autoempleo de la Dirección General de Empleo, sito en Paseo de Roma, s/n., 3.ª planta, Módulo C, de Mérida, donde podrá dirigirse para su constancia.

Mérida, a 23 de noviembre de 2010. El Jefe de Servicio de Economía Social y Autoempleo, CARLOS A. RÍOS RIVERA.

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