



[S U M A R I O]

I DISPOSICIONES GENERALES

Consejería de Agricultura y Desarrollo Rural

Agrupaciones de Entidades Locales. Ayudas. Orden de 16 de mayo de 2011 por la que se convocan subvenciones en convenio con las Diputaciones Provinciales de Cáceres y Badajoz sobre fomento de agrupaciones de entidades locales para el sostenimiento en común de un único puesto de Secretaría-Intervención 12764

II AUTORIDADES Y PERSONAL

2.— OPOSICIONES Y CONCURSOS

Servicio Extremeño Público de Empleo

Plan de Formación e Inserción Profesional. Resolución de 6 de mayo de 2011, de la Secretaría General, por la que se convoca proceso selectivo de expertos docentes para su inclusión y actualización en el Fichero de expertos docentes de formación para el empleo 12773

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

Convenios. Resolución de 12 de mayo de 2011, de la Secretaría General, por la que se da publicidad al Convenio de Colaboración entre el Instituto de la Juventud del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad y la Comunidad Autónoma de Extremadura, sobre la realización del programa Bolsa de Vivienda Joven en Alquiler para el año 2011 **12792**

Convenios. Resolución de 12 de mayo de 2011, de la Secretaría General, por la que se da publicidad al Convenio de Colaboración entre el Instituto Nacional de Estadística y el Instituto de Estadística de Extremadura para la adopción de un Protocolo de transmisión de resultados temporalmente embargados de operaciones estadísticas **12799**

Consejería de Igualdad y Empleo

Igualdad de género. Resolución de 2 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "Plan de Igualdad de la empresa APROSUBA 13 que, al amparo del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha sido suscrito el 25 de mayo de 2010 por la Comisión Permanente de Igualdad de la citada empresa" .. **12811**

Convenios Colectivos. Resolución de 26 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "Acta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Trabajo de Transportes de mercancías por carretera de la provincia de Badajoz, en la que se recogen acuerdos relativos a las tablas salariales para el año 2011, suscritos el 10 de marzo de 2011" **12872**

Convenios Colectivos. Resolución de 26 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Transportes Urbanos de Mérida, SL, en la que se recogen acuerdos relativos a la modificación de los artículos 21, apartado 1.f, y 38 de dicho Convenio, suscritos el 1 de abril de 2011" **12874**

V ANUNCIOS**Consejería de Fomento**

Notificaciones. Anuncio de 1 de abril de 2011 sobre notificación de resolución en el expediente n.º 10-AI-0015/2008, relativo a ayudas a la actuación protegida de apoyo económico a los inquilinos **12877**

Notificaciones. Anuncio de 1 de abril de 2011 sobre notificación de resolución en el expediente n.º 06-AI-0217/2009, relativo a ayudas a la actuación protegida de apoyo económico a los inquilinos **12878**



Notificaciones. Anuncio de 1 de abril de 2011 sobre notificación de resolución en el expediente n.º 06-AI-0189/2009, relativo a ayudas a la actuación protegida de apoyo económico a los inquilinos **12881**

Notificaciones. Anuncio de 1 de abril de 2011 sobre notificación de requerimiento de documentación en el expediente n.º 06-AI-0206/2010, relativos a ayudas a la actuación protegida de apoyo económico a los inquilinos **12882**

Notificaciones. Anuncio de 1 de abril de 2011 sobre notificación de trámite de audiencia en el expediente n.º 06-AI-0106/2010, relativos a ayudas a la actuación protegida de apoyo económico a los inquilinos **12883**

Consejería de Industria, Energía y Medio Ambiente

Minas. Anuncio de 8 de abril de 2011 sobre admisión definitiva de solicitud del permiso de investigación denominado "Canchorras", n.º 12.714, en el término municipal de Barcarrota **12884**

Impacto ambiental. Anuncio de 14 de abril de 2011 por el que se somete a información pública la solicitud de autorización ambiental unificada del proyecto de núcleo zoológico "Naturalmente Hermoso", promovido por D. Antonio Cumplido Delgado, en el término municipal de Fregenal de la Sierra **12885**

Consejería de Igualdad y Empleo

Organizaciones empresariales. Estatutos. Anuncio de 5 de mayo de 2011 sobre acuerdo de admisión a depósito de los Estatutos de la organización empresarial denominada "Asociación de Empresarios de Burguillos del Cerro". Expte.: 06/748 **12887**

Notificaciones. Edicto de 28 de abril de 2011 sobre notificación de resolución de la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Badajoz, en el expediente sancionador n.º 06/0137/11 **12888**

Acto de Conciliación. Citación. Edicto de 6 de mayo de 2011 por el que se cita a las partes al Acto de Conciliación ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Cáceres, en los expedientes n.ºs 761/2011, 829/2011 y 830/2011 **12889**

Servicio Extremeño de Salud

Adjudicación. Resolución de 10 de mayo de 2011, de la Gerencia del Área de Salud de Cáceres, por la que se hace pública la formalización del contrato de suministro de "Material de higiene, protección y desinfección con destino a centros sanitarios adscritos a la Gerencia del Área de Salud". Expte.: CS/05/1110054674/10/PA **12890**

Servicio Extremeño Público de Empleo

Notificaciones. Anuncio de 27 de abril de 2011 sobre notificación de requerimiento de documentación en el expediente n.º EC-10-0567-G, relativo a subvención para el fomento del empleo de calidad en la contratación indefinida de trabajadores **12892**



Notificaciones. Anuncio de 27 de abril de 2011 sobre notificación de trámite de audiencia en el expediente n.º EC-10-1988-G, relativo a subvención para el fomento del empleo de calidad en la contratación indefinida de trabajadores **12893**

Notificaciones. Anuncio de 27 de abril de 2011 sobre notificación de requerimiento de documentación en el expediente n.º EI-2011-0709, relativo a subvención para el empleo indefinido **12894**

Notificaciones. Anuncio de 27 de abril de 2011 sobre notificación de requerimiento de documentación en el expediente n.º EI-2011-0722, relativo a subvención para el empleo indefinido **12896**

Notificaciones. Anuncio de 27 de abril de 2011 sobre notificación de requerimiento de documentación en el expediente n.º EI-2011-0790, relativo a subvención para el empleo indefinido **12897**

Notificaciones. Anuncio de 27 de abril de 2011 sobre notificación de requerimiento de documentación en el expediente n.º EI-2011-0909, relativo a subvención para el empleo indefinido **12899**

Delegación del Gobierno en Extremadura

Notificaciones. Edicto de 10 de mayo de 2011 sobre notificación de resolución en expedientes sancionadores **12901**

Ayuntamiento de Badajoz

Urbanismo. Anuncio de 5 de mayo de 2011 sobre Estudio de Detalle **12901**

Ayuntamiento de Cabezuela del Valle

Normas subsidiarias. Anuncio de 13 de mayo de 2011 sobre aprobación inicial de la modificación puntual n.º 1/2011 de las Normas Subsidiarias **12902**

Mancomunidad de Tentudía

Oferta de Empleo Público. Anuncio de 11 de mayo de 2011 sobre aprobación de la Oferta de Empleo Público para el año 2011 **12902**

Golosinas y Confitería Extremeña Sociedad Cooperativa

Cooperativas. Anuncio de 29 de abril de 2011 sobre aprobación del balance final de liquidación **12903**



I DISPOSICIONES GENERALES

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

ORDEN de 16 de mayo de 2011 por la que se convocan subvenciones en convenio con las Diputaciones Provinciales de Cáceres y Badajoz sobre fomento de agrupaciones de entidades locales para el sostenimiento en común de un único puesto de Secretaría-Intervención. (2011050166)

El Decreto 133/2005, de 24 de mayo (DOE n.º 62, de 31 de mayo), modificado por Decreto 184/2010, de 3 de septiembre (DOE n.º 175, de 10 de septiembre), por el que se regulan las ayudas para el fomento de las agrupaciones de entidades locales para el sostenimiento en común del puesto de secretaria-intervención, regula el procedimiento para la concesión de ayudas, por la Consejería de Agricultura y Desarrollo Rural, para el mantenimiento en común del puesto de trabajo de secretaria-intervención y de auxiliares del mismo, que debe existir en todas las entidades locales. Igualmente prevé que por orden de la Consejería de Desarrollo Rural se procederá a la convocatoria anual para acogerse a las ayudas para la finalidad mencionada.

Por Resolución de la Secretaría General de la Consejería de Presidencia de 6 de abril de 2005 (DOE de 19 de abril) se publica el Convenio Interadministrativo entre las Diputaciones de Badajoz y Cáceres y la Junta de Extremadura, sobre fomento de Agrupaciones para el sostenimiento en común de un puesto de secretaria e intervención.

Vista la propuesta formulada por la Comisión Tripartita a que hace referencia la cláusula sexta del mencionado Convenio Interadministrativo.

En su virtud, dispongo lo siguiente:

Artículo 1. Objeto.

La presente orden tiene por objeto la convocatoria de ayudas de carácter periódico, en régimen de concurrencia competitiva, para el fomento de las agrupaciones de entidades locales para el sostenimiento en común de un único puesto de secretaria e intervención, conforme a lo dispuesto en el Decreto 133/2005, de 24 de mayo (DOE n.º 62, de 31 de mayo), modificado por Decreto 184/2010, de 3 de septiembre (DOE n.º 175, de 10 de septiembre), por el que se regulan las ayudas para el fomento de las agrupaciones de entidades locales para el sostenimiento en común del puesto de secretaria-intervención.

Artículo 2. Beneficiarios.

1. Podrán solicitar las subvenciones previstas en esta orden las siguientes entidades:
 - a) Las Agrupaciones de entidades locales constituidas para el mantenimiento en común de un único puesto de Secretaría-Intervención.
 - b) Las Entidades Locales que se encuentren en proceso de constituir Agrupación para el mantenimiento en común de un único puesto de Secretaría-Intervención, que tengan aprobados



los Estatutos, por los respectivos plenos, y hayan remitido el correspondiente expediente a la Secretaría General de Desarrollo Rural y Administración Local de la Junta de Extremadura, antes de la fecha en que se termine el plazo de presentación de solicitudes.

Los beneficiarios quedan sometidos a las obligaciones establecidas en el artículo 14, de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

2. En ningún caso se subvencionarán a las Entidades Locales que se encuentren en cualesquiera de las siguientes circunstancias:
 - a) Que, los ingresos liquidados procedentes de los capítulos 1, 2, 3, 4 y 5, sin computar las transferencias corrientes de carácter finalistas, correspondiente al ejercicio inmediatamente anterior al actual, superen los seiscientos sesenta mil euros (660.000,00 €).
 - b) Que el puesto que se pretende subvencionar se encuentre valorado en las relaciones de puestos de trabajo con unas retribuciones que sean superiores en un 15% a la valoración que se le otorga en la relación de puestos de trabajo de la Junta de Extremadura al puesto de Jefatura de Sección de mayor nivel; cuyo importe para el presente ejercicio asciende a la cantidad total, excluida la antigüedad, de 2.859,45 €/mes, si el puesto de trabajo está desempeñado por un funcionario del grupo "A", subgrupo A-1, o de 2.686,87 €/mes si el puesto de trabajo está desempeñado por un funcionario del grupo A, subgrupo A-2.
 - c) Aquellas en cuyas plantillas de personal se contemplen puestos de trabajo de Técnico de Administración General o Técnico de Gestión, como personal de la entidad local.

Artículo 3. Actuaciones objeto de subvención

El destino de estas subvenciones será la financiación de operaciones corrientes, del ejercicio económico de 2011, necesarias para la prestación en común de un único puesto de Secretaría-Intervención, al objeto de su incentivación. En consecuencia sólo podrán ser beneficiarios de la subvención las entidades locales que costeen, de forma agrupada y como puesto de trabajo independiente, el puesto de secretario-interventor de una agrupación, durante el ejercicio de 2011.

Artículo 4. Importe máximo de las ayudas.

Las ayudas que, en su caso se concedan, no podrán superar el 75% del coste del puesto de trabajo agrupado, salvo cuando se trate de una mancomunidad integral agrupada para esta finalidad, en cuyo caso el importe de la ayuda concedida a la Mancomunidad no podrá exceder del 50% del coste del puesto de trabajo agrupado que soporte la mancomunidad integral.

Artículo 5. Solicitudes y plazo de presentación.

1. Las solicitudes se dirigirán al Ilmo. Secretario General de Desarrollo Rural y Administración Local de la Junta de Extremadura, y podrán presentarse bien en la Consejería de Agricultura y Desarrollo Rural, Avda. de Portugal, s/n., de Mérida o bien, y, de acuerdo con el Sistema de Registro Único de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en cualquiera de los lugares previstos en el artículo 7 del Decreto 257/2009, de 18 de diciembre, por el que se implanta un Sistema de Registro Único y se regulan las funciones administrativas del mismo en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en el plazo de quince días hábiles, según el artículo 5 del Decreto 133/2005, a contar desde el día siguiente al de publicación de la correspondiente orden en el Diario Oficial de Extremadura.



2. Una vez recibida la solicitud, si ésta presentara defectos o resultara incompleta, se requerirá al interesado para que en el plazo de diez días subsane la falta o acompañe la documentación que se determine, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su solicitud, previa resolución dictada al efecto.

Artículo 6. Documentación a acompañar.

Las solicitudes se formularán ajustadas al modelo que figura en el Anexo I, acompañada de la documentación que se relaciona en el artículo 5.2. del Decreto 133/2005, de 24 de mayo, modificado por Decreto 184/2010, de 3 de septiembre, anteriormente mencionado, así como acreditación de hallarse al corriente de sus obligaciones con la Hacienda de la Comunidad Autónoma de Extremadura, lo que se comprobará de oficio, a tenor de lo previsto en el artículo 14.1 del Decreto 125/2005, de 24 de mayo, por el que se aprueban medidas para la mejora de la tramitación administrativa y simplificación documental asociada a los procedimientos de la Junta de Extremadura, siempre que con la solicitud se acompañe autorización expresa para que el órgano gestor de las ayudas pueda obtener esta información por medios telemáticos. Si no se otorgara la autorización antes referida, o bien se revocara la inicialmente prestada, la acreditación de hallarse al corriente de las obligaciones referidas se efectuará mediante certificación administrativa positiva expedida por el órgano competente.

En cuanto a la acreditación del cumplimiento de sus obligaciones tributarias con el Estado y la Seguridad Social, no se exigirá certificado de estar al corriente con las mismas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6.2 del Decreto 77/1990, de 16 de octubre, bastando la presentación de una declaración responsable suscrita por el representante de la entidad local.

Los solicitantes deberán acreditar su capacidad para obtener la condición de beneficiario presentando una declaración responsable de no hallarse incurso en ninguna de las prohibiciones relacionadas en el artículo 13.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Artículo 7. Solicitud de información.

La Consejería de Agricultura y Desarrollo Rural podrá solicitar aclaraciones o ampliaciones de la documentación presentada, en orden al mejor conocimiento de las necesidades reales de las Corporaciones interesadas y con la finalidad de comprobar que el importe de la subvención se destina íntegramente a financiar las actividades previstas.

Artículo 8. Financiación y criterios de distribución.

El importe del presupuesto con destino a subvencionar, durante el ejercicio económico 2011, la prestación en común de un único puesto de Secretaría-Intervención, se distribuirán entre las solicitudes presentadas que reúnan los requisitos establecidos en el Decreto 133/2005, de 24 de mayo, modificado por Decreto 184/2010, de 3 de septiembre, y con cargo a la partida presupuestaria 12.07.115-B.460.00, código de proyecto 200415002002200 de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2011, cuyo importe asciende a 76.703,00 euros.

Los criterios que se tendrán en cuenta para la concesión de las subvenciones serán:

- a) El 50% se distribuirá equitativamente entre todas las entidades locales solicitantes de las subvenciones que reúnan los requisitos para ello.



- b) El 20% atendiendo al esfuerzo fiscal de la Entidad Local, para lo cual se dividirá el importe entre la suma de los esfuerzos fiscales de todas las entidades locales que reúnan los requisitos para ello y el resultado se multiplicará por el porcentaje de esfuerzo fiscal de cada entidad local.
- c) El 15% en proporción inversa al número de habitantes del municipio, para lo cual se dividirá el importe entre la suma de uno partido por número total de habitantes de las entidades locales que reúnan los requisitos para ser beneficiarias de ayudas y el resultado se divide por el número de habitantes de cada entidad local.
- d) El 10% atendiendo a la prestación de servicios mancomunados con otras Entidades Locales, distribuyéndose el importe de manera equitativa entre las entidades locales mancomunadas para la prestación de servicios.
- e) El 5% atendiendo a la carga financiera de las Entidades Locales, para lo cual se dividirá el importe entre la suma de los porcentajes de carga financiera de todas las entidades locales que reúnan los requisitos para ello y el resultado se multiplicará por el porcentaje de carga financiera de cada entidad local.

Artículo 9. Certificación.

A los efectos previstos en el artículo doce, las Entidades Locales, a petición de la Consejería de Agricultura y Desarrollo Rural, deberán remitir, en la forma y plazo que se determine, certificación en la que se acredite el tiempo, durante el año 2011, que el puesto que se pretende subvencionar ha estado desempeñado reglamentariamente.

Artículo 10. Comisión de valoración y propuesta de concesión.

La ordenación del procedimiento para la concesión de las ayudas corresponde al Jefe de Servicio de Administración Local de la Consejería competente en materia de Administración Local, a quien se atribuye su impulso y ordenación.

Las solicitudes presentadas, así como la documentación correspondiente, serán evaluadas por la Comisión Tripartita entre la Junta de Extremadura, la Diputación Provincial de Badajoz y Diputación Provincial de Cáceres, la cual elevará propuesta de resolución al Excmo. Sr. Consejero de Agricultura y Desarrollo Rural, quien resolverá definitivamente.

Esta Comisión está formada por:

- El/la titular del órgano directivo de la Consejería competente en materia de Administración Local.
- Un diputado provincial de cada una de las Diputaciones Provinciales.
- Actuará como secretario un funcionario del Servicio de Administración Local.

Artículo 11. Resolución y publicidad de la concesión.

1. La concesión de subvenciones se realizará mediante resolución del Consejero de Agricultura y Desarrollo Rural, a propuesta del presidente/a de la Comisión Tripartita mencionada, que será notificada por el titular de la Consejería a cada entidad local beneficiaria de la ayuda y publicada en el Diario Oficial de Extremadura.



2. El plazo máximo para resolver será de 15 días a contar desde la finalización del plazo de evaluación de solicitudes; si no recayese resolución expresa en dicho plazo, o en el plazo de seis meses desde que finalizó el plazo de presentación de solicitudes, se entenderá desestimada la concesión de la ayuda solicitada.

Artículo 12. Pago de la subvención.

1. El pago de las subvenciones se realizará en el plazo que señale la resolución de la Consejería de Agricultura y Desarrollo Rural, al 50% por la Junta de Extremadura y la Excm. Diputación Provincial correspondiente, y en proporción al periodo de tiempo que el puesto que se pretende subvencionar ha estado desempeñado por cualesquiera de las formas previstas en los artículos 10.1, 30, 32 y 34 del Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio.

La aportación de la Junta de Extremadura se efectuará de la siguiente forma:

- a) El cincuenta por ciento en el momento de su concesión.
 - b) El cincuenta por ciento restante una vez justificado el gasto, para lo cual el Secretario-Interventor de la entidad local deberá emitir certificación en la que se haga constar que el importe total de la subvención se ha destinado a sufragar el coste del puesto de trabajo del Secretaría-Intervención de la entidad en el ejercicio en que se concede.
2. El pago de las subvenciones a las Entidades Locales a que se refiere el apartado 1 b) del artículo 2, del Decreto 133/2005, quedará condicionada a la efectiva constitución de la Agrupación, y en la proporción establecida en el presente artículo.

Artículo 13. Documento justificativo.

Las Entidades Locales beneficiarias de estas subvenciones deberán remitir a las respectivas Administraciones las correspondientes Cartas de Pago, de conformidad con el Convenio firmado al efecto por la Junta de Extremadura y las Excmas. Diputaciones Provinciales de Cáceres y Badajoz, debiendo justificarse los gastos conforme a lo establecido en el artículo 11 del Decreto 133/2005, de 24 de mayo.

Artículo 14. Control de las actividades subvencionadas.

La Consejería de Agricultura y Desarrollo Rural establecerá los mecanismos para el seguimiento y control de las actividades subvencionadas, comprometiéndose las Entidades Locales, a facilitar la información y documentación correspondiente, y de conformidad con lo establecido en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, respecto a los procedimientos de control financiero, reintegro y revisión de actos administrativos.

En todo caso, recibida la subvención y antes del plazo de un mes desde su recepción, el Interventor de fondos municipal, acreditará, mediante certificación que será remitida a la Consejería de Agricultura y Desarrollo Rural, el destino de dichos fondos.

Las entidades locales beneficiarias de las ayudas contempladas en esta orden vendrán obligadas a facilitar cuanta información sea requerida por la Consejería competente en materia de Régimen Local, las Diputaciones Provinciales de Badajoz y Cáceres, la Intervención de la Junta de Extremadura o el Tribunal de Cuentas con relación al destino y aplicación de las ayudas, de igual forma, adoptarán las medidas de identidad, información y publicidad, en aquellas inversiones financiadas mediante la ayuda concedida, de acuerdo con el artículo 3 del Decreto 50/2001, de 3 de abril.

**Artículo 15. Subvenciones.**

Las subvenciones que se concedan no podrán ser invocadas como precedentes, ni darán lugar a aumento o revisión de otras.

Artículo 16. Pérdida del derecho y reintegro.

1. Procederá la pérdida del derecho a la percepción de la subvención o, cuando corresponda, el reintegro de las cantidades percibidas, en los casos que se establecen en el Decreto 133/2005, de 24 de mayo, modificado por Decreto 184/2010, de 3 de septiembre, o de las condiciones fijadas en la orden de concesión de la subvención, en el artículo 37 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en especial las siguientes:
 - a) El incumplimiento de la obligación de justificación.
 - b) Obtener la subvención sin reunir las condiciones requeridas para ello.
 - c) Incumplimiento de la finalidad para la que la subvención fue concedida.
2. Procederá el reintegro del exceso obtenido sobre el coste abonado por la entidad local del puesto de trabajo subvencionado pues en ningún caso el importe de las subvenciones previstas en esta orden podrá ser de tal cuantía que supere el cincuenta por ciento del coste total del puesto de trabajo subvencionado.
3. El procedimiento para declarar la pérdida del derecho a la percepción de la subvención y, en su caso, la obligación de reintegrar las cantidades percibidas, será el previsto en el artículo 15 del Decreto 133/2005, de 24 de mayo.

Artículo 17. Impugnación.

La presente convocatoria y cuantos actos se deriven de ella podrán ser impugnados mediante interposición de recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura en el plazo de dos meses, a contar a partir del día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, conforme a lo previsto en el artículo 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, o, potestativamente y con carácter previo, recurso de reposición ante el Consejero de Agricultura y Desarrollo Rural, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de la publicación de la Orden, según 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.

Disposición final única. Entrada en vigor.

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

Mérida, a 16 de mayo de 2011.

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

**A N E X O I*****Solicitud de ayuda para fomento de agrupaciones de entidades locales para sostenimiento en común de puestos de secretaría e intervención***

D. _____
Presidente de la Junta Administrativa de la Agrupación para la prestación en común del puesto de Secretaría-Intervención de los Municipios de _____ y en su nombre y representación,

E X P O N E

Que al amparo de lo dispuesto en la Orden de la Consejería de Agricultura y Desarrollo Rural de fecha _____ (D.O.E. N^o _____ de fecha _____) por la que se convocan subvenciones en convenio con las Excmas. Diputaciones Provinciales de Cáceres y Badajoz sobre fomento de Agrupaciones de Municipios para el sostenimiento en común de un único puesto de Secretaría-Intervención, solicita ayuda en los términos previstos en mencionada disposición y a tal efecto hace constar que reúne los requisitos exigidos en el Artículo 2 y adjunta la documentación exigida en su artículo 6^o, que se relaciona a continuación, y

S O L I C I T A

Que, previos los trámites necesarios, se sirva dar las ordenes oportunas para que sea concedida a esta entidad la ayuda de _____ (_____ euros.) destinada a los fines previstos en el Artículo 3 de la disposición de referencia.

_____ a ____ de _____ de 2011.-

Ilmo. Sr. Secretario General de Desarrollo Rural y Administración Local
Avda de Portugal s/n

MÉRIDA. (Badajoz)



(Documentación que se acompaña)

- Declaración responsable del solicitante que acredite su capacidad para obtener la condición de beneficiario al no hallarse incurso en ninguna de las prohibiciones relacionadas en el punto 2 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, general de Subvenciones.
- Memoria descriptiva de la actividad a la que va a destinarse la ayuda, con indicación del periodo de tiempo en que el puesto de trabajo para el que se solicita la ayuda va a estar ocupado por funcionario nombrado reglamentariamente, con indicación de la clase de nombramiento efectuado y autoridad que lo ha realizado.
- Certificación acreditativa de no tener ayudas de ejercicios anteriores pendientes de justificación, de cada una de las entidades locales agrupadas
- Copia de la Liquidación del Presupuesto del ejercicio 2.010 o, en su caso, del 2009, y del Presupuesto del ejercicio 2.011 correspondiente a cada una de las entidades locales agrupadas, o en su caso, oficio de la Junta de Extremadura comunicando su recepción.
- Certificación de los haberes mensuales del secretario-interventor en cada uno de las Entidades Locales agrupadas.
- Certificación del coste anual, referido al presente ejercicio, del puesto de secretaría-intervención (incluidos los costes de seguridad social y otros que se deriven del desempeño de la plaza) que tiene que afrontar cada una de las entidades locales agrupadas.
- Certificación de que el importe de la subvención concedida en el ejercicio 2.010, se ha destinado íntegramente a sufragar el puesto de secretario-interventor de la agrupación.
- Declaración responsable suscrita por el representante de cada entidad local agrupada donde se acredite el cumplimiento de sus obligaciones tributarias con el Estado y la Seguridad Social.
- Autorizaciones, en su caso, de los Presidentes de las entidades locales agrupadas para acceder a la información, vía telemática, sobre el cumplimiento de sus obligaciones tributarias de la Hacienda de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- Certificación del secretario de la entidad local comprensiva de los ingresos por transferencias corrientes de carácter finalista que ha percibido cada una de las entidades locales agrupadas en el ejercicio cuya liquidación del presupuesto de acompaña(ejercicios 2010 o 2009), con indicación de la finalidad a que se destinan cada una de ellas, organismo que las ha efectuado y aplicación presupuestaria a la que se imputó.

**ANEXO II**

D. _____
Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de _____, y miembro de la Junta Administrativa de la Agrupación para la prestación en común del puesto de Secretaría-Intervención de los Municipios de _____
_____ y en su calidad de representante legal de dicho Ayuntamiento que solicita la ayuda de la Orden de _____ por la que se convocan ayudas para el fomento de las agrupaciones para sostenimiento en común de un único puesto de secretaria e intervención, AUTORIZA A LA CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA A ACCEDER a la información vía telemática, sobre la situación de encontrarse al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias de la Hacienda de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en el concreto procedimiento que se deriva de tal solicitud.

La presente autorización se otorga exclusivamente a los efectos del reconocimiento, seguimiento y control de la subvención y/o ayuda mencionada anteriormente.

(Lugar, fecha, firma y sello de la entidad local)

EL ALCALDE

Fdo.: _____

Ilmo. Sr. Secretario General de Desarrollo Rural y Administración Local
Avda de Portugal s/n

MÉRIDA.(Badajoz).



II AUTORIDADES Y PERSONAL

2.— OPOSICIONES Y CONCURSOS

SERVICIO EXTREMEÑO PÚBLICO DE EMPLEO

RESOLUCIÓN de 6 de mayo de 2011, de la Secretaría General, por la que se convoca proceso selectivo de expertos docentes para su inclusión y actualización en el Fichero de expertos docentes de formación para el empleo. (2011060974)

El Anexo B) del Real Decreto 2024/1997, de 26 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura, en materia de gestión de la formación profesional ocupacional, traspasó a la Comunidad Autónoma de Extremadura las funciones en materia de gestión de la formación profesional ocupacional, que hasta ese momento venía realizando el Instituto Nacional de Empleo y por el Real Decreto 664/2001, de 22 de junio, fueron traspasadas a la Comunidad Autónoma de Extremadura las funciones en materia de trabajo, empleo y formación que continuaban en el ámbito del Instituto Nacional de Empleo y con ellas la titularidad y gestión del Centro Nacional de Formación Ocupacional de Don Benito, en consecuencia, la Comunidad Autónoma asumió, dentro de su ámbito territorial, las funciones y servicios correspondientes a la gestión de la formación profesional ocupacional.

El Servicio Extremeño Público de Empleo (SEXPE) es un Organismo Autónomo de carácter administrativo, dotado de personalidad jurídica y adscrito a la Consejería que tenga atribuidas las competencias en materia de empleo, con autonomía y capacidad para el cumplimiento de sus fines, entre los que se encuentra el desarrollo de la formación profesional para el empleo, conforme a lo establecido en la Ley 7/2001, de 14 de junio, de creación del mismo y en el Decreto 26/2009, de 27 de febrero, por el que se aprueban sus estatutos.

Mediante Resolución de 25 de marzo de 2002 (DOE n.º 44, de 18 de abril), se crea el fichero de expertos para las acciones formativas con medios propios del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional en Extremadura y se aprueban las bases de selección de personal que formará parte del mismo. Por Resoluciones de 12 de junio y 24 de julio de 2007, de la Dirección Gerencia del SEXPE, se incluyen nuevas especialidades y se actualizan las existentes en el Fichero de Expertos Docentes, al amparo de la Resolución de 18 de enero de 2007 de la Dirección Gerencia del SEXPE (DOE n.º 16, de 8 de febrero).

Posteriormente, por Resolución de 4 de julio de 2008, de la Secretaría General de la Consejería de Igualdad y Empleo, se convoca proceso selectivo de expertos docentes para su inclusión en el fichero de expertos docentes de formación para el empleo (DOE n.º 135, de 14 de julio) y por Resolución de la Secretaría General del SEXPE de 21 de abril de 2010, se convocó proceso selectivo para inclusión y actualización en el citado Fichero (DOE n.º 83, de 4 de mayo).

Una vez finalizados los referidos procesos de selección, actualmente existen especialidades agotadas al no disponerse de expertos para atender la oferta formativa, habiendo surgido, además, nuevas necesidades derivadas de la ampliación de la capacidad de impartición de cursos y de la creación de especialidades no previstas en las referidas convocatorias anteriores.



Habiéndose demostrado la utilidad de este instrumento en el desarrollo de las acciones de formación para el empleo y, por tanto, la conveniencia de seguir contando con el mismo, se ha entendido conveniente publicar una nueva convocatoria, referida a las especialidades que se relacionan en el Anexo I de esta resolución, que permita la selección y contratación del personal necesario que actúe como experto docente en los programas de formación.

En virtud de cuantas consideraciones han quedado expuestas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.3.e) del Decreto 26/2009, de 27 de febrero, previa autorización de 29 de abril de 2011 de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, resuelve convocar proceso selectivo para la selección de expertos docentes e inclusión y actualización, en su caso, en el Fichero de Expertos Docentes de Formación para el Empleo, en las especialidades que se expresan en el Anexo I y con sujeción a las siguientes,

BASES

1.ª. Requisitos de los aspirantes.

Para participar en el proceso selectivo los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Tener nacionalidad española o la de un Estado miembro de la Unión Europea. También podrá ser admitido, cualquiera que sea su nacionalidad, el cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea siempre que no estén separados de derecho. Igualmente, los descendientes de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea y de los del cónyuge de éstos siempre que no estén separados de derecho, sean menores de veintidós años o mayores de dicha edad dependientes. Por otra parte, podrán ser admitidas también las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores. Asimismo, los extranjeros con residencia legal en España.
- b) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa, el día en que termine el plazo de presentación de solicitudes.
- c) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
- d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.
- e) Los requisitos expresados deberán poseerse en el momento de finalizar el plazo de presentación de solicitudes, mantenerse durante todo el proceso selectivo y, en su caso, durante toda la vigencia de la correspondiente contratación laboral. Lo contrario será causa suficiente de inadmisión o exclusión del proceso selectivo y, en su caso, de extinción de la relación laboral.



2.ª. Especialidades.

La presente convocatoria está referida a las especialidades que se relacionan en el Anexo I de esta resolución.

Los candidatos se podrán presentar a las especialidades que consideren oportuno siempre que reúnan los requisitos exigidos en la convocatoria.

3.ª. Solicitudes y plazo de presentación.

Los candidatos deberán presentar por cada especialidad a la que opte una solicitud y la documentación requerida.

Para participar en el proceso selectivo deberá presentarse solicitud, de acuerdo al modelo que figura en el Anexo II de esta resolución.

Junto a la solicitud, deberá acompañarse la documentación requerida para cada una de las especialidades a las que se opte:

- a) Fotocopia del DNI o, en el caso de no ostentar la nacionalidad española, pasaporte junto al correspondiente permiso de residencia, temporal o permanente, conforme a la normativa de extranjería, o declaración en el caso de cónyuge o descendiente referido en la Base 1.ª letra a) de la presente resolución.
- b) Fotocopia debidamente compulsada de la certificación, título o diploma correspondiente para acreditar la titulación necesaria para cada especialidad y la formación metodológica, y cuando se requiera experiencia profesional en el ámbito de la unidad de competencia, fotocopia debidamente compulsada del contrato de trabajo o/y certificación original de la empresa justificativa de la funciones realizadas en el caso de que las mismas no figuren en el contrato, pudiendo utilizarse en su defecto cualquier otro medio de prueba admitido en Derecho que acredite la experiencia alegada en la categoría de que se trate.
- c) Certificación original de cotizaciones a la Seguridad Social en la que consten expresamente los periodos y grupo de cotización, en el caso de no haber autorizado en la solicitud al Servicio Extremeño Público de Empleo para comprobar su informe de vida laboral en la base de datos de la Seguridad Social.
- d) Hoja de baremación profesional (curriculum vitae), según modelo que se inserta en el Anexo III.
- e) Fotocopias compulsadas que acrediten los méritos alegados en la Hoja de Baremación Profesional. A los efectos de acreditar la experiencia profesional y la experiencia docente deberá presentarse documentación similar a la recogida en la letra b).
- f) Proyecto didáctico, que deberá presentarse junto con la solicitud. Estará fuera del proceso de selección todos aquellos proyectos que se presenten con posterioridad.

La documentación mencionada en el párrafo anterior deberá ser entregada en un sobre, en el cual figurará el nombre y apellidos de la persona interesada, así como el nombre de la especialidad a la que opta.



No se tendrán en cuenta los méritos alegados que no se acrediten documentalmente.

El plazo de presentación de las solicitudes será de veinte días naturales contados a partir del día siguiente a la publicación de la presente convocatoria en el Diario Oficial de Extremadura.

Las solicitudes para tomar parte en la presente convocatoria se remitirán al Centro de Formación del SEXPE de Don Benito, avenida de las Vegas Altas, 117, 06400 Don Benito, y podrán presentarse en cualquiera de las oficinas de registro del Sistema de Registro Único de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura establecido en el Decreto 257/2009, de 18 de diciembre, o en cualquiera de los lugares establecidos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

4.ª. Proceso de selección.

La máxima puntuación que se puede obtener en este proceso es de 29 puntos. Todas las personas que obtengan como mínimo 11 puntos en el proceso de selección entrarán a formar parte del Fichero de Expertos.

El proceso de selección se desarrollará en tres fases:

a) Primera Fase: Desarrollo de un Proyecto Didáctico y Prueba de Conocimientos.

La máxima puntuación que se puede obtener en esta fase es de 12 puntos, siendo necesario obtener 6 puntos como mínimo para superar la fase.

Cada prueba se valorará con un máximo de 6 puntos, siendo necesario obtener un mínimo de 3 puntos en cada una de ellas.

- 1) Proyecto didáctico: El candidato deberá presentar el programa general del curso de acuerdo al contenido y las horas que se reflejan en el Anexo I.

El proyecto didáctico debe contener como mínimo los siguientes apartados:

- Objetivo/s general/es.
- Estructuración de módulos formativos: Contenidos teóricos y prácticos.
- Estrategia metodológica.
- Recursos pedagógicos y materiales.
- Sistema de evaluación.

- 2) Prueba de conocimientos: La prueba será teórica y/o práctica y solamente podrán realizarla los candidatos que hayan superado la prueba del proyecto didáctico. En el caso de que se realice una prueba teórica y una práctica, la puntuación máxima para cada una de ellas será de 3 puntos, siendo necesario obtener 1,5 en cada una para superarlas.

b) Segunda Fase: Simulación Docente.

Para realizar esta segunda fase serán convocados aquellos candidatos que hayan superado la primera fase.



La máxima puntuación que se puede obtener en esta fase es de 10 puntos, siendo necesario obtener 5 puntos como mínimo para superar la fase.

La simulación docente consistirá en la impartición de una clase de 10 minutos de duración máxima, de cualquiera de los contenidos de los módulos formativos que contiene la especialidad a la que se opte.

c) Tercera Fase: Baremo profesional.

La máxima puntuación que se puede obtener en esta fase es de 6 puntos distribuidos de la siguiente forma:

- I. Experiencia profesional en la actividad objeto de la acción formativa: 0,1 puntos por mes trabajado en el sector hasta un máximo de 2 puntos. No será objeto de valoración la experiencia que se haya tenido en cuenta para cumplir el requisito de acceso.
- II. Experiencia docente: 0,1 puntos por cada 100 horas lectivas de formación impartida en la especialidad objeto de la convocatoria, hasta un máximo de 2,5 puntos. No será objeto de valoración la experiencia que se haya tenido en cuenta para cumplir el requisito de acceso de experiencia profesional relacionada con la unidad de competencia.
- III. Por curso de formación profesional realizados en Organismos Públicos con aprovechamiento y que por su contenido guarden relación con la especialidad solicitada, a razón de 0,25 puntos por cada curso de al menos treinta y cinco horas de duración, hasta un máximo de 1,5 puntos.

Las fases del proceso de selección se realizarán en el lugar que se refleja en el Anexo I y se convocará con una antelación mínima de 48 horas a la celebración de la prueba a las personas participantes a través de los Tablones de Anuncios de los servicios centrales del SEXPE en la c/ San Salvador, 9 de Mérida y de los Centros de Formación donde se celebren las pruebas y de la página web extremaduratrabaja.es.

5.^a. Comisión de Evaluación.

La selección para el Fichero de Expertos será realizada por las Comisiones de Evaluación.

La composición de las Comisiones de Evaluación se establecerá por la Secretaria General del SEXPE, y estarán compuestas por un/a Presidente/a, un/a Secretario/a y tres Vocales, uno de éstos últimos podrá ser propuesto por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, publicándose en la forma y lugares recogidos en la Base anterior.

6.^a. Sistema de selección y ordenación del Fichero de Expertos.

La calificación final de los candidatos vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en aplicación del baremo de cada una de las fases del proceso selectivo.

En los supuestos en los que se obtuviese igual puntuación por algún o algunos de los candidatos, los desempates se dirimirán atendiendo a las siguientes circunstancias, por orden de preferencia:



- a) Mayor tiempo de experiencia docente.
- b) Mayor tiempo de experiencia profesional.
- c) En el caso de persistir el empate se dirimirá atendiendo al orden alfabético, conforme a la letra que resulte del sorteo público que se celebre para resolver el proceso selectivo.

Realizada la baremación de los candidatos, la Comisión de Evaluación del Fichero de Expertos hará pública una relación provisional con la puntuación obtenida por los mismos, otorgando un plazo de diez días naturales a efecto de que los candidatos presenten las reclamaciones que estimen oportunas en relación a la puntuación otorgada. Transcurrido este plazo, la Comisión de Evaluación elevará la propuesta correspondiente a la Secretaría General del SEXPE, a fin de que emita resolución sobre superación del proceso de selección.

La relación de candidatos seleccionados en cada fase, así como las relaciones provisional y definitiva del proceso de selección será publicada en los tablones de anuncios de los servicios centrales del SEXPE en la c/ San Salvador, 9 de Mérida y de los Centros de Formación donde se hayan realizado las pruebas de selección.

El Fichero de Expertos, quedará configurado por todos los candidatos que hayan superado el proceso de selección.

La inscripción de los candidatos en el Fichero de Expertos no conllevará obligación alguna de contratación por parte del SEXPE. Los expertos incluidos en el mismo, únicamente tienen preferencia de contratación en la especialidad para la que han concurrido.

El sistema de ordenación del Fichero de Expertos será por especialidades. Dentro de cada especialidad se configurará por orden de prelación en función de la calificación obtenida en el correspondiente proceso de selección.

7.^a. Sistema de funcionamiento del Fichero de Expertos

Las ofertas de contrataciones temporales al personal incluido en las distintas especialidades que configuran el Fichero de Expertos, se realizarán según se vayan generando las necesidades de contratación y por riguroso orden de puntuación en cada especialidad.

No se modificará la ordenación de los trabajadores en el Fichero de Expertos, manteniéndose el mismo puesto e idéntica puntuación durante el periodo de vigencia del mismo, salvo cambios derivados del proceso de actualización o de nuevos procedimientos selectivos.

Si un trabajador incluido en el Fichero de Expertos que fuere notificado en tiempo y forma para su contratación, rehusara a la misma o no se presentara en el tiempo que se le hubiere indicado sin mediar justificación, será eliminado del Fichero de Expertos, entendiéndose que esta circunstancia se producirá en todo caso si el trabajador no da respuesta en el plazo de cinco días desde la notificación de la oferta de contratación.

Se entenderá que existe causa para rehusar dicha oferta cuando se acredite, a través del medio de prueba adecuado a cada supuesto, en el plazo de cinco días desde que se produce la oferta de contratación, alguna de las siguientes situaciones:



- a) Encontrarse en situación de enfermedad.
- b) Estar en el periodo de descanso por maternidad.
- c) Estar trabajando con un contrato en vigor.
- d) Causa de fuerza mayor, o en cumplimiento de un deber público de carácter personal e inexcusable.

La baja de un experto en el Fichero de Expertos también puede producirse por los supuestos siguientes:

- a) A petición propia.
- b) Cuando la Directora General de Formación para el Empleo del SEXPE decida la procedencia de la baja, previo informe al respecto de la Dirección del Centro de Formación donde se esté impartiendo el curso o del Jefe de Servicio correspondiente, derivada de la renuncia a finalizar el contrato sin causa justificada o de la valoración negativa en la impartición del curso, entre cuyos criterios se incluirá la opinión del alumnado, debiendo conocer previamente el experto la metodología general de la evaluación y los criterios que se utilizarán y respetándose en todo momento el derecho de audiencia y a ser informado.

Se establece una duración indefinida del Fichero de Expertos, pero condicionada a la existencia de programación de formación de oferta del subsistema de formación profesional para el empleo a desarrollar mediante medios propios del SEXPE. No obstante, podrán convocarse pruebas selectivas, con anterioridad a la finalización de esta vigencia, en los siguientes supuestos:

- a) Cuando por modificaciones normativas o la aplicación de nuevos programas formativos sea necesario la reforma o revisión del Fichero de Expertos.
- b) Cuando se hubiera agotado el listado de alguna o algunas especialidades.

Los expertos incluidos en el Fichero de Expertos, podrán si lo desean, actualizar sus datos curriculares para que se proceda a su baremación cada cinco años a contar desde que se produce su inscripción en el mismo o en el caso de que se convoque un procedimiento de selección de la especialidad con anterioridad.

8.^a. Régimen de contratación de los expertos docentes.

El contrato será de naturaleza laboral, en la modalidad de obra o servicio determinado, en jornada completa o a tiempo parcial, por el periodo de duración del curso, módulo o unidad formativa del Programa de formación de oferta del subsistema de formación profesional para el empleo a desarrollar mediante medios propios del SEXPE.

Las contrataciones deberán ajustarse a las normas laborales en materia de contratos de naturaleza temporal.

Los contratos suscritos tendrán en todo caso naturaleza temporal, por lo que no derivará de los mismos derecho de fijeza o permanencia a favor de los trabajadores contratados.



Si una vez aceptada la oferta de contratación y antes de celebrarse el contrato, el interesado renunciase voluntariamente a la misma, será eliminado automáticamente del Fichero de Expertos, salvo que acredite que en ese lapso de tiempo ha sobrevenido alguna de las circunstancias que, de conformidad con lo establecido en la Base 7.ª, párrafo 4, hubiese justificado de conocerse en el momento de la oferta, la renuncia a la contratación.

Si una vez celebrado el contrato, el interesado renunciase voluntariamente al mismo, será eliminado automáticamente del Fichero de Expertos, salvo que acredite que ha sobrevenido con posterioridad alguna de las circunstancias que de conformidad con lo establecido en la Base 7.ª, párrafo 4, hubiese justificado la renuncia a la contratación, excepto la situación indicada en la letra c).

La extinción del contrato por no superación del periodo de prueba implicará la exclusión del Fichero de Expertos previa audiencia ante la Directora General de Formación para el Empleo del SEXPE.

La gestión del Fichero de Expertos podrá ser delegada en la unidad administrativa que se estime conveniente.

El SEXPE aplicará para fijar la retribución del experto docente que se contrate, teniendo en cuenta también la cuota empresarial de Seguridad Social y la indemnización por extinción del contrato previstas en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, las reglas establecidas en la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta, y en el Decreto 158/2008, de 25 de julio, de aplicación en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

La presente resolución agota la vía administrativa conforme al artículo 103.1.d) de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y contra la misma se podrá interponer potestativamente recurso administrativo de reposición ante el órgano que la ha dictado en el plazo de un mes a partir del día siguiente a su publicación o interponer directamente recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses a contar del día siguiente a su publicación ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Mérida, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar cualquier otro que estimen oportuno.

Mérida, a 6 de mayo de 2011.

La Secretaria General del SEXPE,
M.ª MERCEDES MARÍN DE LAS HERAS

**A N E X O I**

Especialidad	Módulos formativos	Acreditación necesaria	REQUISITOS		Pruebas, lugar de realización
			Experiencia profesional requerida en el ámbito de la unidad de competencia	Si se cuenta con acreditación	
Operaciones básicas de cocina	NÚMERO DE HORAS: 300 Aprovisionamiento, preelaboración y conservación culinarias. Elaboración culinaria básica.	Licenciado en Ciencia y Tecnología de los Alimentos. Licenciado en Veterinaria. Técnico Superior en Restauración. Técnico en cocina. Certificado de Profesionalidad de nivel 3 de la familia profesional Hostelería y Turismo en el área de restauración. En su defecto, la experiencia profesional en la ocupación exigida para cuando no se cuenta con la referida acreditación. Curso Metodología Didáctica, formador ocupacional o formador de formadores*.	1 año	Si no se cuenta con acreditación 3 años	Proyecto didáctico. Prueba teórica y/o práctica. C.N.F.O. de Don Benito. Avda. de las Vegas Altas, 117 06400 DON BENITO. Teléfono: 924021460 Fax: 924021730
Guía por itinerario en Bicicleta	NÚMERO DE HORAS: 360 Itinerarios para bicicleta. Mantenimiento y conducción de bicicletas. Conducción de personas por itinerarios en bicicleta.	Licenciado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte. Certificado de Profesionalidad de nivel 3 en el Área profesional de Actividades físico-deportivas recreativas. Título de Técnico Superior en Actividades Físicas y Deportivas. Curso Metodología Didáctica, formador ocupacional o formador de formadores*.	1 año	Imprescindible acreditación	Proyecto didáctico. Prueba teórica y/o práctica. C.N.F.O. de Don Benito. Avda. de las Vegas Altas, 117 06400 DON BENITO. Teléfono: 924021460 Fax: 924021730
Guía por itinerarios ecuestres en el medio natural	NÚMERO DE HORAS: 520 Itinerarios a caballos. Técnicas básicas de monta a caballo. Alimentación, manejo general y primeros auxilios al ganado equino. Conducción de personas por itinerarios a caballo.	Licenciado, ingeniero, arquitecto o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. Diplomado, ingeniero técnico, arquitecto técnico o el título de grado correspondiente y otros títulos equivalentes. Técnico Superior en la familia profesional de Actividades físicas y deportivas. Certificados de Profesionalidad de nivel 3 en el área profesional de Actividades físico-deportivas recreativas de la familia profesional de Actividades físicas y deportivas. Curso Metodología Didáctica, formador ocupacional o formador de formadores*.	1 año	Imprescindible acreditación	Proyecto didáctico. Prueba teórica y/o práctica. C.N.F.O. de Don Benito. Avda. de las Vegas Altas, 117 06400 DON BENITO. Teléfono: 924021460 Fax: 924021730
Guía por itinerarios de baja y media montaña	NÚMERO DE HORAS: 510 Itinerarios de baja y media montaña. Técnicas de progresión en baja y media montaña. Conducción de personas por itinerarios de baja y media montaña.	Licenciado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte. Certificado de Profesionalidad de nivel 3 en el Área profesional de Actividades físico-deportivas recreativas. Título de Técnico Superior en Actividades Físicas y Deportivas. Curso Metodología Didáctica, formador ocupacional o formador de formadores*.	1 año	Imprescindible acreditación	Proyecto didáctico. Prueba teórica y/o práctica. C.N.F.O. de Don Benito. Avda. de las Vegas Altas, 117 06400 DON BENITO. Teléfono: 924021460 Fax: 924021730



Especialidad	Módulos formativos	REQUISITOS			Pruebas, lugar de realización
		Acreditación necesaria	Experiencia profesional requerida en el ámbito de la unidad de competencia		
			Si se cuenta con acreditación	Si no se cuenta con acreditación	
Primeros auxilios	NÚMERO DE HORAS: 40 Primeros auxilios	Licenciado en Medicina y Cirugía. Diplomado en Enfermería. Curso Metodología Didáctica, formador ocupacional o formador de formadores*	1 año	Imprescindible acreditación	Proyecto didáctico. Prueba teórica y/o práctica. C.NF.O. de Don Benito. Avda. de las Vegas Altas, 117 06400 DON BENITO. Teléfono: 924021460 Fax: 924021730
Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales	NÚMERO DE HORAS: 370 Apoyo en la organización de intervenciones en el ámbito institucional. Intervención en la atención higiénico-alimentaria en instituciones. Intervención en la atención sociosanitaria en instituciones. Apoyo psicosocial, atención relacional y comunicativa en instituciones.	Licenciado en Medicina y Cirugía. Diplomado en enfermería. Licenciado en Psicología y Psicopedagogía. Diplomado en Trabajo Social. Técnico Superior en Integración Social. Certificado de profesionalidad de nivel 3 de la familia profesional Servicios socioculturales y a la comunidad en el área de asistencia social. Curso Metodología Didáctica, formador ocupacional o formador de formadores*	1 año	3 años	Proyecto didáctico. Prueba teórica y/o práctica. C.NF.O. de Don Benito. Avda. de las Vegas Altas, 117 06400 DON BENITO. Teléfono: 924021460 Fax: 924021730
Seguridad y salud en servicios estéticos de higiene, depilación y maquillaje.	NÚMERO DE HORAS: 120 Seguridad y salud en servicios estéticos de higiene, depilación y maquillaje.	Licenciado en Medicina. Licenciado en Ciencias Químicas. Licenciado en Ciencias Biológicas. Curso Metodología Didáctica, formador ocupacional o formador de formadores*	1 año	Imprescindible acreditación	Proyecto didáctico. Prueba teórica y/o práctica. C.NF.O. de Don Benito. Avda. de las Vegas Altas, 117 06400 DON BENITO. Teléfono: 924021460 Fax: 924021730
Servicios estéticos de higiene, depilación y maquillaje.	NÚMERO DE HORAS: 390 Higiene e hidratación facial y corporal. Depilación mecánica y decoloración del vello. Maquillaje social. Asesoramiento y venta de productos y servicios para la Imagen Personal.	Técnico Superior en Estética. Curso Metodología Didáctica, formador ocupacional o formador de formadores*	1 año	Imprescindible acreditación	Proyecto didáctico. Prueba teórica y/o práctica. C.NF.O. de Don Benito. Avda. de las Vegas Altas, 117 06400 DON BENITO. Teléfono: 924021460 Fax: 924021730



Especialidad	Módulos formativos	REQUISITOS			Pruebas, lugar de realización
		Acreditación necesaria	Experiencia profesional requerida en el ámbito de la unidad de competencia		
			Si se cuenta con acreditación	Si no se cuenta con acreditación	
Administrativo comercial	NÚMERO DE HORAS: 800 Ubicación Profesional y Orientación en el Mercado de Trabajo. Técnicas Administrativas de Oficina. Técnicas Básicas de Comunicación y Archivo. Técnicas Administrativas de Aprovisionamientos. Técnicas de Relación Comercial. Mecanografía Audiovisual Básica. Ofimática Básica. Gestión Avanzada de Bases de Datos. Aplicaciones Informática de Gestión Comercial. Seguridad e Higiene en el Trabajo.	Titulación universitaria o, en su defecto, capacitación profesional equivalente en la ocupación relacionada con el curso. Curso Metodología Didáctica, formador ocupacional o formador de formadores*	3 años. Imprescindible acreditación	Proyecto didáctico. Prueba teórica y/o práctica. C.N.F.O. de Don Benito, Avda. de las Vegas Altas, 117 06400 DON BENITO. Teléfono: 924021460 Fax: 924021730	
Gestión contable y gestión administrativa para auditoría	NÚMERO DE HORAS: 550 Contabilidad y Fiscalidad. Auditoría. Ofimática.	Licenciado en Administración y Dirección de Empresas. Licenciado en Ciencias Actariales y Financieras. Licenciado en Economía. Diplomado en Ciencias Empresariales. Curso Metodología Didáctica, formador ocupacional o formador de formadores*	2 años Imprescindible acreditación	Proyecto didáctico. Prueba teórica y/o práctica. C.N.F.O. de Don Benito, Avda. de las Vegas Altas, 117 06400 DON BENITO. Teléfono: 924021460 Fax: 924021730	
Operaciones auxiliares de mantenimiento y transporte interno en la industria alimentaria.	NÚMERO DE HORAS: 200 Higiene general en la industria alimentaria. Mantenimiento básico de máquinas e instalaciones en la industria alimentaria. Manipulación de carga con carretillas elevadoras.	Licenciado en Ciencia y Tecnología de los Alimentos, Veterinaria, Biología, Química, Farmacia, Ciencias Ambientales. Ingeniero Agrónomo, Químico o Industrial. Ingeniero Técnico Agrícola o Industrial. Técnico Superior en especialidades de Industrias Alimentarias. Certificado Profesional de nivel 3 en especialidades de Industrias Alimentarias. Curso Metodología Didáctica, formador ocupacional o formador de formadores*	1 año 3 años.	Proyecto didáctico. Prueba teórica y/o práctica. C.N.F.O. de Don Benito, Avda. de las Vegas Altas, 117 06400 DON BENITO. Teléfono: 924021460 Fax: 924021730	



Especialidad	Módulos formativos	REQUISITOS			Pruebas, lugar de realización
		Acreditación necesaria	Experiencia profesional requerida en el ámbito de la unidad de competencia		
			Si se cuenta con acreditación	Si no se cuenta con acreditación	
Panadería y bollería	NÚMERO DE HORAS: 380 Elaboraciones básicas de panadería y bollería. Elaboraciones complementarias, decoración y envasado en panadería y bollería. Seguridad e higiene en un obrador de panadería bollería.	Licenciado en Ciencia y Tecnología de los alimentos. Licenciado en Biología. Licenciado en Bioquímica. Licenciado en Química. Licenciado en Enología. Licenciado en Farmacia. Licenciado en Veterinaria. Licenciado en Ciencias Ambientales. Ingeniero Agrónomo. Ingeniero Técnico Agrícola, especialidad en Industrias Agrarias y Alimentarias. Técnico superior en Industrias Alimentarias. Técnico superior en Vitivinicultura. Diplomado en Nutrición Humana y Dietética. Técnico especialista en Hostelería alimentarias. Curso Metodología Didáctica, formador ocupacional o formador de formadores*	1 año	3 años	Proyecto didáctico. Prueba teórica y/o práctica. C.NF.O. de Don Benito. Avda. de las Vegas Altas, 117 06400 DON BENITO. Teléfono: 924021460 Fax: 924021730
Carnicería y elaboración de productos cárnicos.	NÚMERO DE HORAS: 430 Almacenaje y expedición de carne y productos cárnicos. Acondicionamiento y tecnología de la carne. Elaboración de preparados cárnicos frescos. Elaboración y trazabilidad de productos cárnicos industriales.	Licenciado en : Biología, Bioquímica, Ciencia y Tecnología de los Alimentos, Ciencias Ambientales, Farmacia, Química, Veterinaria. Ingeniero Agrónomo. Ingeniero técnico en industrias agrarias y alimentarias. Certificado de profesionalidad de nivel 3 de la familia profesional Industrias alimentarias. Técnico superior en industrias alimentarias. Curso Metodología Didáctica, formador ocupacional o formador de formadores*	1 año	3 años	Proyecto didáctico. Prueba teórica y/o práctica. C.NF.O. de Don Benito. Avda. de las Vegas Altas, 117 06400 DON BENITO. Teléfono: 924021460 Fax: 924021730
Elaborador de quesos	NÚMERO DE HORAS: 475 Manipulación de alimentos y preparación del puesto de trabajo. Recepción y almacenamiento de leche y materias primas. Tratamientos previos de la leche. Coagulación de la leche. Tratamiento y elaboración del suero y sus derivados. Prensado, salado y maduración. Gestión de "stocks" y almacenamiento del producto terminado. Gestión administrativa y comercial en quesería artesanal.	Licenciado en Ciencia y Tecnología de los Alimentos. Licenciado en Veterinaria. Licenciado en CC. Biológicas. Ingeniero Técnico Agrícola en Industrias Agrarias y Alimentarias. Curso Metodología Didáctica, formador ocupacional o formador de formadores.	3 años	Imprescindible acreditación	Proyecto didáctico. Prueba teórica y/o práctica. C.NF.O. de Don Benito. Avda. de las Vegas Altas, 117 06400 DON BENITO. Teléfono: 924021460 Fax: 924021730



Especialidad	Módulos formativos	REQUISITOS		Pruebas, lugar de realización	
		Experiencia profesional requerida en el ámbito de la unidad de competencia	Si se cuenta con acreditación		
Elaboración de leches de consumo y productos lácteos.	<p>NÚMERO DE HORAS: 480</p> <p>Recepción, almacenamiento y tratamientos previos de la leche.</p> <p>Elaboración de leches, mantequillas y helados.</p> <p>Elaboración de postres lácteos, yogures y leches fermentadas.</p> <p>Envasado y acondicionamiento de productos lácteos.</p>	Acreditación necesaria	Si se cuenta con acreditación	Si no se cuenta con acreditación	Proyecto didáctico. Prueba teórica y/o práctica. C.NF.O. de Don Benito. Avda. de las Vegas Altas, 117 06400 DON BENITO. Teléfono: 924021460 Fax: 924021730
		Licenciado, ingeniero, arquitecto o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. Diplomado Ingeniero técnico, arquitecto técnico o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. Técnico Superior de la familia profesional de Industrias alimentarias. Certificado de profesionalidad de nivel 3 del área profesional de Bebidas en la familia profesional de industrias alimentarias. Curso Metodología Didáctica, formador ocupacional o formador de formadores*.	1 año	3 años	Proyecto didáctico. Prueba teórica y/o práctica. C.NF.O. de Don Benito. Avda. de las Vegas Altas, 117 06400 DON BENITO. Teléfono: 924021460 Fax: 924021730
Operaciones auxiliares de montaje y mantenimiento de sistemas microinformáticos.	<p>NÚMERO DE HORAS: 290</p> <p>Operaciones auxiliares de montaje de componentes informáticos.</p> <p>Operaciones auxiliares de mantenimiento de sistemas microinformáticos.</p> <p>Operaciones auxiliares con tecnologías de la información y la comunicación.</p>	Acreditación necesaria	Si se cuenta con acreditación	Si no se cuenta con acreditación	Proyecto didáctico. Prueba teórica y/o práctica. C.NF.O. de Don Benito. Avda. de las Vegas Altas, 117 06400 DON BENITO. Teléfono: 924021460 Fax: 924021730
		Licenciado, Ingeniero, Diplomado, Ingeniero Técnico, Técnico Superior en la Familia Profesional de Informática y Comunicaciones y Certificado de Profesionalidad de Nivel 3 de la Familia Profesional de Informática y Comunicaciones y del área de Sistemas y Telemática. Curso Metodología Didáctica, formador ocupacional o formador de formadores*.	1 año	3 años	Proyecto didáctico. Prueba teórica y/o práctica. C.NF.O. de Don Benito. Avda. de las Vegas Altas, 117 06400 DON BENITO. Teléfono: 924021460 Fax: 924021730
Administrador de servicios de Internet	<p>NÚMERO DE HORAS: 510</p> <p>Instalar, configurar y administrar el software para gestionar un entorno Web.</p> <p>Instalar, configurar y administrar servicios de mensajería electrónica.</p> <p>Instalar, configurar y administrar servicios de transferencia de archivos y multimedia.</p> <p>Gestionar servicios en el sistema informático.</p>	Acreditación necesaria	Si se cuenta con acreditación	Si no se cuenta con acreditación	Proyecto didáctico. Prueba teórica y/o práctica. C.NF.O. de Don Benito. Avda. de las Vegas Altas, 117 06400 DON BENITO. Teléfono: 924021460 Fax: 924021730
		Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. Diplomado, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. Curso Metodología Didáctica, formador ocupacional o formador de formadores*.	1 año	Imprescindible acreditación	Proyecto didáctico. Prueba teórica y/o práctica. C.NF.O. de Don Benito. Avda. de las Vegas Altas, 117 06400 DON BENITO. Teléfono: 924021460 Fax: 924021730
Programación de sistemas informáticos	<p>NÚMERO DE HORAS: 390</p> <p>Gestionar servicios en el sistema informático.</p> <p>Desarrollo de elementos software para gestión de sistemas.</p> <p>Desarrollo de software basado en tecnologías de orientadas a componentes.</p>	Acreditación necesaria	Si se cuenta con acreditación	Si no se cuenta con acreditación	Proyecto didáctico. Prueba teórica y/o práctica. C.NF.O. de Don Benito. Avda. de las Vegas Altas, 117 06400 DON BENITO. Teléfono: 924021460 Fax: 924021730
		Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. Diplomado, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. Curso Metodología Didáctica, formador ocupacional o formador de formadores*.	1 año	3 años	Proyecto didáctico. Prueba teórica y/o práctica. C.NF.O. de Don Benito. Avda. de las Vegas Altas, 117 06400 DON BENITO. Teléfono: 924021460 Fax: 924021730



Especialidad	Módulos formativos	REQUISITOS			Pruebas, lugar de realización
		Acreditación necesaria	Experiencia profesional requerida en el ámbito de la unidad de competencia		
			Si se cuenta con acreditación	Si no se cuenta con acreditación	
Montaje y mantenimiento de instalaciones solares fotovoltaicas.	<p>NÚMERO DE HORAS: 420</p> <p>Replanteo de instalaciones solares fotovoltaicas. Montaje de instalaciones solares fotovoltaicas. Mantenimiento de instalaciones solares fotovoltaicas.</p>	<p>Licenciado en Física. Ingeniería Superior. Ingeniería Técnica. Curso Metodología Didáctica, formador ocupacional o formador de formadores*</p>	1 año	3 años	<p>Proyecto didáctico. Prueba teórica y/o práctica. C.N.F.O. de Don Benito. Avda. de las Vegas Altas, 117 06400 DON BENITO. Teléfono: 924021460 Fax: 924021730</p>
Representación de proyectos de edificación	<p>NÚMERO DE HORAS: 360</p> <p>Representaciones de construcción. Proyectos de edificación. Instalaciones de edificios.</p>	<p>Ingeniero. Arquitecto. Arquitecto técnico. Ingeniero técnico. Curso Metodología Didáctica, formador ocupacional o formador de formadores*</p>	1 año	Imprescindible acreditación	<p>Proyecto didáctico. Prueba teórica y/o práctica. C.N.F.O. de Don Benito. Avda. de las Vegas Altas, 117 06400 DON BENITO. Teléfono: 924021460 Fax: 924021730</p>
Montaje y mantenimiento de telecomunicaciones en edificios.	<p>NÚMERO DE HORAS: 330</p> <p>Montaje y mantenimiento de instalaciones de antenas colectivas e individuales. Montaje y mantenimiento de instalaciones de telefonía y comunicación interior.</p>	<p>Ingeniero Superior en electricidad, electrónica o telecomunicaciones. Ingeniero Técnico en electricidad, electrónica o telecomunicaciones. Técnico superior en sistemas de la familia de electricidad y electrónica (área de instalaciones de telecomunicaciones). Certificado de profesionalidad de nivel 3 de la familia de electricidad y electrónica (área de instalaciones de telecomunicaciones). Curso Metodología Didáctica, formador ocupacional o formador de formadores*</p>	1 año	3 años	<p>Proyecto didáctico. Prueba teórica y/o práctica. C.N.F.O. de Don Benito. Avda. de las Vegas Altas, 117 06400 DON BENITO. Teléfono: 924021460 Fax: 924021730</p>
Gestión y supervisión del montaje y mantenimiento de las infraestructuras de telecomunicación y de redes de voz y datos en el entorno de edificios.	<p>NÚMERO DE HORAS: 600</p> <p>Organización y gestión del montaje de las infraestructuras de telecomunicación y de redes de voz y datos en el entorno del edificio. Supervisión del montaje de las infraestructuras de telecomunicación y de redes de voz y datos en el entorno del edificio. Organización y gestión del mantenimiento de las infraestructuras de telecomunicación y de redes de voz y datos en el entorno del edificio. Supervisión del mantenimiento de las infraestructuras de telecomunicación y de redes de voz y datos en el entorno del edificio.</p>	<p>Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. Diplomado, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o el título de grado correspondiente y otros títulos equivalentes. Curso Metodología Didáctica, formador ocupacional o formador de formadores*</p>	2 años	Imprescindible acreditación	<p>Proyecto didáctico. Prueba teórica y/o práctica. C.N.F.O. de Don Benito. Avda. de las Vegas Altas, 117 06400 DON BENITO. Teléfono: 924021460 Fax: 924021730</p>



Especialidad	Módulos formativos	REQUISITOS			Pruebas, lugar de realización
		Acreditación necesaria	Experiencia profesional requerida en el ámbito de la unidad de competencia		
			Si se cuenta con acreditación	Si no se cuenta con acreditación	
Mantenimiento del motor y sus sistemas auxiliares.	NÚMERO DE HORAS: 440 Motores. Sistemas auxiliares del motor.	Licenciado, ingeniero, arquitecto o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. Diplomado, ingeniero técnico, arquitecto técnico o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. Técnico Superior de la familia profesional de Transporte y mantenimiento de vehículos. Certificado de profesionalidad de nivel 3 del área profesional de Electromecánica de vehículos de la familia profesional de Transporte y mantenimiento de vehículos. Curso Metodología Didáctica, formador ocupacional o formador de formadores*	2 años	4 años	Proyecto didáctico. Prueba teórica y/o práctica. C.NF.O. de Don Benito. Avda. de las Vegas Altas, 117 06400 DON BENITO. Teléfono: 924021460 Fax: 924021730
Mantenimiento de estructuras de carrocerías de vehículos	NÚMERO DE HORAS: 520 Elementos fijos. Elementos estructurales del vehículo. Conformado de elementos metálicos.	Licenciado, ingeniero, arquitecto o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. Diplomado, ingeniero técnico, arquitecto técnico o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. Técnico Superior de la familia profesional de Transporte y mantenimiento de vehículos. Certificado de profesionalidad de nivel 3 del área profesional de Carrocería de vehículos de la familia profesional de Transporte y mantenimiento de vehículos. Curso Metodología Didáctica, formador ocupacional o formador de formadores*	2 años	4 años	Proyecto didáctico. Prueba teórica y/o práctica. C.NF.O. de Don Benito. Avda. de las Vegas Altas, 117 06400 DON BENITO. Teléfono: 924021460 Fax: 924021730
Mantenimiento y montaje mecánico de equipo industrial.	NÚMERO DE HORAS: 510 Montaje y mantenimiento mecánico. Mantenimiento mecánico de líneas automatizadas.	Licenciado, ingeniero, arquitecto o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. Diplomado, ingeniero técnico, arquitecto técnico o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. Técnico Superior de la familia profesional de Instalación y mantenimiento. Certificado de profesionalidad de nivel 3 del área profesional de Maquinaria y equipo industrial, de la familia profesional de Instalación y Mantenimiento. Curso Metodología Didáctica, formador ocupacional o formador de formadores*	1 año	3 años	Proyecto didáctico. Prueba teórica y/o práctica. C.NF.O. de Don Benito. Avda. de las Vegas Altas, 117 06400 DON BENITO. Teléfono: 924021460 Fax: 924021730
Fabricación y montaje de instalaciones de tubería industrial.	NÚMERO DE HORAS: 500 Trazado y mecanizado de tubería. Conformado y armado de tuberías. Montaje de tuberías.	Ingeniería Superior Industrial. Ingeniería Técnica Industrial. Técnico superior en Construcciones Metálicas. Certificado de Profesionalidad nivel 3 área de la Familia Profesional Fabricación Mecánica en el área profesional de Construcciones Metálicas. Curso Metodología Didáctica, formador ocupacional o formador de formadores*	2 años	4 años	Proyecto didáctico. Prueba teórica y/o práctica. C.NF.O. de Don Benito. Avda. de las Vegas Altas, 117 06400 DON BENITO. Teléfono: 924021460 Fax: 924021730

Especialidad	Módulos formativos	REQUISITOS		Pruebas, lugar de realización
		Experiencia profesional requerida en el ámbito de la unidad de competencia	Si se cuenta con acreditación	
Implantación y animación de espacios comerciales	NÚMERO DE HORAS: 310 Implantación de espacios comerciales. Implantación de productos y servicios. Promociones comerciales. Esparatamiento comercial.	Licenciado en Administración y Dirección de Empresas. Licenciado en Publicidad y Relaciones Públicas. Diplomado en Ciencias Empresariales. Curso Metodología Didáctica, formador ocupacional o formador de formadores*	Si se cuenta con acreditación 2 años	Proyecto didáctico. Prueba teórica y/o práctica. C.N.F.O. de Don Benito. Avda. de las Vegas Altas, 117 06400 DON BENITO. Teléfono: 924021460 Fax: 924021730
			Si no se cuenta con acreditación Imprescindible acreditación	
Montaje y mantenimiento de instalaciones climatización y ventilación-extracción	NÚMERO DE HORAS: 440 Montaje de instalaciones de climatización y ventilación-extracción. Mantenimiento de instalaciones de climatización y ventilación-extracción.	Ingenierías Superior o Técnica, relacionadas con la familia profesional de Instalación y Mantenimiento. Técnico Superior de la familia profesional Instalación y Mantenimiento, en el área de frío y climatización. Certificado de Profesionalidad de nivel 3 de la familia de Instalación y Mantenimiento en el área de frío y climatización. Curso Metodología Didáctica, formador ocupacional o formador de formadores*	1 año	Proyecto didáctico. Prueba teórica y/o práctica. C.N.F.O. de Don Benito. Avda. de las Vegas Altas, 117 06400 DON BENITO. Teléfono: 924021460 Fax: 924021730
			3 años	
Instalación de muebles	NÚMERO DE HORAS: 470 Proyectos de instalación de mobiliario. Instalaciones de mobiliario. Ajuste y acabado de instalaciones de mobiliario.	Arquitecto. Ingeniero Industrial. Ingeniero de Montes. Ingeniero de Materiales. Ingeniero en Organización Industrial. Arquitecto Técnico. Ingeniero Técnico Industrial. Ingeniero Técnico en Diseño Industrial. Ingeniero Técnico Forestal. Técnico Superior en Producción de Madera y Mueble. Técnico Superior en Desarrollo de Productos de Carpintería y Mueble. Certificado de Profesionalidad de nivel 3 de la familia profesional de madera, mueble y corcho en el área profesional de carpintería y mueble. Curso Metodología Didáctica, formador ocupacional o formador de formadores*	2 años	Proyecto didáctico. Prueba teórica y/o práctica. C.N.F.O. de Don Benito. Avda. de las Vegas Altas, 117 06400 DON BENITO. Teléfono: 924021460 Fax: 924021730
			4 años	

* Curso de metodología didáctica básica (con un contenido mínimo de 150 horas) del Programa Autonómico de Formación de Formadores y Tutores o del Plan de Perfeccionamiento Técnico de Formadores, o Formador Ocupacional de 380 horas o Formador de Formadores de 400 horas certificado por alguna Administración Pública o expedido en el marco de los Planes de Formación Continua gestionados por la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Del requisito establecido en el párrafo anterior estarán exentos:

- Quienes estén en posesión de las titulaciones de licenciado en Pedagogía o de Maestro en todas sus especialidades.
- Quienes posean el título de Especialización didáctica expedido por el Ministerio de Educación y Ciencia o equivalente.
- Quienes acrediten una experiencia docente contrastada de al menos 600 horas en los últimos siete años en formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Especialidad	Módulos formativos	REQUISITOS		Pruebas, lugar de realización
		TITULACIÓN	EXPERIENCIA PROFESIONAL EN LA OCUPACIÓN	
Socorrista acuático	NUMERO DE HORAS: 240 Vigilancia y prevención de riesgos. Técnicas de primeros auxilios. Técnicas de natación, buceo y salvamento. Dotación de botiquín y sala. Seguridad e higiene.	Titulación universitaria o, en su defecto, capacitación profesional equivalente. Curso Metodología Didáctica, formador ocupacional o formador de formadores*	3 años.	Proyecto didáctico. Prueba teórica y/o práctica. C.N.F.O. de Don Benito. Avda. de las Vegas Altas, 117 06400 DON BENITO. Teléfono: 924021460 Fax: 924021730
Monitor de actividades acuáticas para personas con discapacidad.	NÚMERO DE HORAS: 350 Enseñanza elemental de la natación. Psicopedagogía. Anatomía. Tipología y clasificación de minusválidos. Socorrismo acuático. Primeros auxilios.	Licenciado/a, diplomado/a o similar en actividades físico deportivas, con conocimientos de Educación Especial. Curso Metodología Didáctica, formador ocupacional o formador de formadores*	3 años en actividades acuáticas.	Proyecto didáctico. Prueba teórica y/o práctica. C.N.F.O. de Don Benito. Avda. de las Vegas Altas, 117 06400 DON BENITO. Teléfono: 924021460 Fax: 924021730

* Curso de metodología didáctica básica (con un contenido mínimo de 150 horas) del Programa Autonómico de Formación de Formadores y Tutores o del Plan de Perfeccionamiento Técnico de Formadores, o Formador Ocupacional de 380 horas o Formador de Formadores de 400 horas certificado por alguna Administración Pública o expedido en el marco de los Planes de Formación Continua gestionados por la Comunidad Autónoma de Extremadura.

**ANEXO II**

 SERVICIO EXTREMEÑO PÚBLICO DE EMPLEO		JUNTA DE EXTREMADURA Consejería de Igualdad y Empleo	
SOLICITUD DE PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO SELECTIVO PARA EL FICHERO DE EXPERTOS DOCENTES DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DEL SEXPE			
Apellidos y nombre:		D.N.I.:	
Fecha de nacimiento:		Nacionalidad:	
Domicilio:			
Localidad:	Código postal:	Provincia:	
Teléfono fijo:	Correo electrónico:		
Teléfono móvil:			
Solicita ser admitido en las pruebas selectivas para formar parte del Fichero de Expertos de formación para el empleo del SEXPE, en la especialidad de:			
Fecha de publicación de la convocatoria en el D.O.E.:			
Se autoriza al SEXPE a comprobar su informe de vida laboral en la base de datos de la Seguridad Social (en caso de no prestarse la autorización, deberá aportarse la certificación establecida en la letra c) de la base 3ª.			
En a de de (Firma del solicitante)			
Se informa que los datos de carácter personal que se hagan en el presente modelo serán objeto de tratamiento automatizado a los fines de tramitar su solicitud por parte de la Administración, adoptándose las medidas oportunas para asegurar un tratamiento confidencial de los mismos. La cesión de datos de carácter personal se hará en la forma y con las limitaciones y derechos que otorga la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal. El firmante podrá ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, oposición y cancelación relativo a este tratamiento del que es responsable la Dirección General de Formación para el Empleo del SEXPE.			
CENTRO DE FORMACIÓN OCUPACIONAL DEL SEXPE DE DON BENITO AVDA. DE LAS VEGAS ALTAS, 117 06400 DON BENITO			

**ANEXO III**

 SERVICIO EXTREMEÑO PÚBLICO DE EMPLEO		JUNTA DE EXTREMADURA Consejería de Igualdad y Empleo	
HOJA DE BAREMACIÓN PROFESIONAL (CURRICULUM VITAE)			
ESPECIALIDAD			
Nombre de la especialidad:			
DATOS PERSONALES			
Apellidos y nombre:			D.N.I.:
Domicilio:			
Localidad:	Código Postal:	Provincia:	
Teléfono fijo:		Teléfono móvil:	
Correo electrónico:			
EXPERIENCIA PROFESIONAL:			
Relacione a continuación, comenzando por la más reciente, las actividades laborales que ha realizado relacionadas con la especialidad a la que opta.			
Empresa:		Empresa:	
Fecha de Alta:		Fecha de Alta:	
Fecha de Baja:		Fecha de Baja:	
Puesto:		Puesto:	
Actividad:		Actividad:	
Nº. total de meses:		Nº. total de meses:	
Funciones desempeñadas:		Funciones desempeñadas:	
Empresa:		Empresa:	
Fecha de Alta:		Fecha de Alta:	
Fecha de Baja:		Fecha de Baja:	
Puesto:		Puesto:	
Actividad:		Actividad:	
Nº. total de meses:		Nº. total de meses:	
Funciones desempeñadas:		Funciones desempeñadas:	
EXPERIENCIA DOCENTE			
Relacione a continuación, comenzando por las más reciente, las actividades docentes que ha realizado relacionadas con el ámbito de la unidad de competencia de la especialidad a la que opta.			
Nombre del curso:		Nombre del curso:	
Nº de horas impartidas:		Nº de horas impartidas:	
Empresa:		Empresa:	
Nombre del curso:		Nombre del curso:	
Nº de horas impartidas:		Nº de horas impartidas:	
Empresa:		Empresa:	
FORMACIÓN			
Curso:	Horas:	Organismo:	
Fecha:			
Firma del interesado:			

Fotocopiar esta hoja en caso de necesitar más espacio.

Esta hoja debe incluirse en el sobre según se indica en la base Tercera



III OTRAS RESOLUCIONES

CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y HACIENDA

RESOLUCIÓN de 12 de mayo de 2011, de la Secretaría General, por la que se da publicidad al Convenio de Colaboración entre el Instituto de la Juventud del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad y la Comunidad Autónoma de Extremadura, sobre la realización del programa Bolsa de Vivienda Joven en Alquiler para el año 2011. (2011060977)

Habiéndose firmado el día 25 de abril de 2011 Convenio de Colaboración entre el Instituto de la Juventud del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad y la Comunidad Autónoma de Extremadura, sobre la realización del programa Bolsa de Vivienda Joven en Alquiler para el año 2011, de conformidad con lo previsto en el artículo 7.º del Decreto 1/1994, de 25 de enero, sobre creación y funcionamiento del Registro General de Convenios de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

RESUELVO :

La publicación en el Diario Oficial de Extremadura del Convenio que figura como Anexo de la presente resolución.

Mérida, a 12 de mayo de 2011.

La Secretaria General,
PD La Jefa de Servicio de Legislación
y Documentación
(Resolución de 12/05/2010,
DOE n.º 93, de 18 de mayo),
M.ª JOSÉ RUBIO CORTÉS

**A N E X O****CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL INSTITUTO DE LA JUVENTUD DEL MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD Y LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA, SOBRE LA REALIZACIÓN DEL PROGRAMA BOLSA DE VIVIENDA JOVEN EN ALQUILER PARA EL AÑO 2011**

En Madrid, a 25 de abril de 2011.

Reunidos

De una parte, D. Gabriel Alconchel Morales, Director General del Instituto de la Juventud del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, nombrado por Real Decreto 606/2008 de 21 de abril (Boletín Oficial del Estado núm. 97, de 22 de abril), en nombre y representación de la Administración General del Estado —Instituto de la Juventud—, en el ejercicio de las facultades que tiene atribuidas por el artículo 7 del Real Decreto 486/2005, de 4 de mayo, por el que se aprueba el Estatuto del Organismo Autónomo Instituto de la Juventud.

Y de otra parte, D. Carlos Javier Rodríguez Jiménez, como Consejero de los Jóvenes y del Deporte, nombrado por Decreto 28/2007, de 30 de junio (DOE extra. n.º 6, de 2 de julio) , y en virtud de las facultades que tiene conferidas por el art. 53.3 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, ha sido autorizado para la firma de este convenio por el Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura en sesión del día 1 de abril de 2011.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad para obligarse y convenir, y

Exponen

1. Que la Constitución española ordena a los poderes públicos en su artículo 48 que promuevan "las condiciones para la participación libre y eficaz de la juventud en el desarrollo político, social, económico y cultural" y de acuerdo con el artículo 47 de la Constitución, que promuevan las condiciones necesarias para el disfrute de una vivienda digna y adecuada por parte de todos los españoles.

Constituyendo los jóvenes un sector especialmente afectado por las dificultades de acceso a la vivienda, bien en régimen de propiedad, bien en régimen de arrendamiento, siendo uno de los principales problemas de la juventud de hoy la autonomía personal, son muchos los jóvenes que retrasan su salida del lugar de origen, bien por la falta de recursos económicos, inestabilidad, movilidad o precariedad laboral, o bien por las dificultades que hoy existen en muchas ciudades españolas para encontrar una vivienda en condiciones accesibles para ellos.

2. Que tanto la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura como la Administración General del Estado están afectadas por los mandatos constitucionales expresados en los párrafos anteriores, siendo título competencial bastante para legitimar el convenio, cuyas cláusulas se concretarán más adelante, el artículo 9.1.26 y 46 de la Ley Orgánica 1/2011 de 28 de enero, de reforma del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Extremadura y, en relación con la Administración General del Estado, la reiterada doctrina del Tribunal Constitucional que habilita a ésta para el ejercicio de sus propias competencias sectoriales, en la medida en que puedan ser utilizadas para la promoción de la juventud.



3. Que el Instituto de la Juventud (en adelante INJUVE) tiene, según establece el artículo 2 de Real Decreto 486/2005, de 4 de mayo, entre sus principios generales y objetivos, favorecer la autonomía personal de los y las jóvenes mediante su integración social y laboral y el acceso a la vivienda, de tal manera, que las políticas del INJUVE se centran en fomentar la cooperación interadministrativa y en buscar la convergencia en todo lo que sea beneficioso para la juventud, por lo que se hace necesario favorecer actuaciones conjuntas que aborden temas que afecten a los y las jóvenes y que requieren un tratamiento global, y en garantizar la igualdad de oportunidades para todos y todas las jóvenes en España.

En virtud de cuanto queda expuesto y al amparo del artículo 4.1.c) de la Ley 30/2007, de 30 de octubre de Contratos del Sector Público y del artículo 6 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, ambas partes manifiestan su voluntad de colaboración suscribiendo el presente Convenio, con arreglo a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera. Objeto.

Constituye el objeto del presente Convenio establecer la colaboración entre el INJUVE y la Comunidad Autónoma de Extremadura para promover las actuaciones que contribuyan al acceso a la vivienda a la juventud.

Segunda. Actuaciones a desarrollar.

Como medio instrumental para el logro de dicho objeto, las partes realizarán las siguientes actuaciones:

- I. Desarrollo de un servicio de información y asesoramiento directo y ágil sobre alojamiento para jóvenes.

Para ello se creará la infraestructura humana, técnica y material necesaria para disponer de un sistema de información directa que proporcionará apoyo jurídico y técnico sobre viviendas (autoconstrucción de viviendas, promoción de viviendas en alquiler y cooperativas de viviendas para jóvenes, compra-venta...).

- II. Puesta en marcha de una Bolsa de Vivienda Joven en Alquiler para ser ofrecida a los jóvenes, desarrollando unos servicios que faciliten un sistema de alquiler, por debajo del precio medio del mercado, con las suficientes garantías y ventajas económicas, jurídicas y técnicas para propietarios y jóvenes arrendatarios, proporcionando asesoramiento jurídico en esta materia.

- III. Para cada uno de los pisos alquilados a través de este programa, se destinarán dos seguros: uno multirriesgo del hogar y un seguro de caución para impago de rentas.

- IV. El programa asimismo se beneficiará de una Asistencia Técnica que facilitará la información, asesoramiento y formación necesaria en todo momento a las personas que la Comunidad Autónoma ponga a disposición del programa para su puesta en marcha y desarrollo.



Tercera. Coste del Programa y aportación de las partes.

Para la realización de este proyecto las partes firmantes del presente convenio se comprometen a lo siguiente:

1.º. El INJUVE, con cargo al número económico 26.201.232 A. 227.06 de su vigente presupuesto, del que existe remanente suficiente, abonará los gastos que se produzcan por:

La cobertura del seguro Multirriesgo-Hogar: 300.000 €.

La cobertura del seguro de Caución: 200.000 €.

La Asistencia Técnica al programa a través de la realización de los cursos de formación on-line, asesoramiento, gestión técnica mediante la instalación de la aplicación informática que se facilite al efecto y seguimiento del Programa: 76.000 €.

Aportación total del INJUVE: 576.000 €.

Esta cantidad es única para el programa Bolsa de Vivienda Joven en Alquiler en su conjunto, con independencia del número de Administraciones Públicas que se incorporen al mismo. Estas se beneficiarán de esta aportación en función de las pólizas que suscriban y la asistencia técnica del programa, cuyo coste cubre el INJUVE.

La forma y momento en la que el INJUVE efectuará el pago es la indicada en el pliego de prescripciones técnicas y en el contrato formalizado con la compañía aseguradora Generali, relativos a las pólizas multirriesgo y caución.

2.º. La Comunidad Autónoma de Extremadura contribuirá a financiar este programa con cargo con cargo a sus créditos presupuestarios disponibles, Aplicación Presupuestaria 11.03 253B 641.00 por importe de // CINCO MIL EUROS// (5.000.000 €), correspondiente al Superproyecto 2006 17 05 9001 "Convenio de Colaboración con INJUVE para desarrollo de programas de emancipación juvenil y promoción cultural", Proyecto 2006 17 05 0006 "Programa de Emancipación Juvenil".

Asimismo, la Consejería de los Jóvenes y del Deporte se compromete a arbitrar, a través del Instituto de la Juventud de Extremadura, las medidas y el personal necesario para la puesta en marcha de una "Bolsa de Vivienda Joven en Alquiler", de acuerdo con la siguiente estructura:

A. Información/Recepción:

- Recepción de solicitantes.
- Información sobre el programa.
- Tratamiento informático.

B. Captación de Viviendas:

- Conocimiento del mercado.
- Propaganda propia.
- Prensa especializada.
- Entrevista propietarios.
- Inventarios.



C. Oferta de Viviendas:

- Selección de demandantes.
- Visita a las viviendas.
- Seguimiento.

D. Coordinación:

- Legislación básica sobre alquileres.
- Contratos y documentación varia.
- Fianzas.
- Seguros.
- Informes.
- Utilización de la aplicación informática.

Además, la mencionada Consejería/Dirección General-Regional pondrá a disposición del programa la Red de Oficinas de Emancipación Joven con sede en:

Mérida:

Instituto de la Juventud de Extremadura.

Avda. Vía de la Plata, n.º 31.

06800 Mérida (Badajoz).

Badajoz:

Edificio SEXPE.

Avda. de Colón, nº 6 – 8.ª Planta.

06005 Badajoz.

Cáceres:

Servicios Territoriales de la Consejería de los Jóvenes y del Deporte.

Edificio Múltiple 8.ª Planta.

10071 Cáceres.

Plasencia:

Espacio para la Creación Joven.

C/ Isabel de Roco, s/n.

10600 Plasencia (Cáceres).

La Red de Oficinas de Emancipación Joven contará con su correspondiente dotación informática que permita la utilización del aplicativo informático que se facilite, de mobiliario y de personal, así como la publicidad necesaria para la suficiente difusión del programa entre la población a la que va destinado.

Cuarta. Colaboración con Ayuntamientos y entidades de derecho público o privado.

La Comunidad Autónoma de Extremadura podrá realizar este programa por sí misma o a través de acuerdos con Ayuntamientos y/o entidades de derecho público o privado que, a juicio de aquella, pudieran convenir al mejor desarrollo del programa.



Quinta. Identificación institucional y del programa.

En el lugar donde se preste el programa de la Bolsa de Vivienda Joven en Alquiler se dispondrá de forma visible un cartel, en el cual figurará "Oficina de Emancipación: Vivienda", su anagrama y los logos de las administraciones firmantes de este convenio.

En el caso de que en ese lugar se prestase también el Servicio de Empleo Joven, el cartel haría alusión a los dos servicios: vivienda y empleo.

Asimismo, en todas aquellas acciones a que se refiere el presente convenio que impliquen difusión, ya sea impresa o por cualquier otro medio, y en la que figure el logotipo de la Consejería de los Jóvenes y del Deporte (Instituto de la Juventud de Extremadura), deberá incorporarse de forma visible el logotipo institucional del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (Instituto de la Juventud).

Sexta. Órgano colegiado de seguimiento del Convenio.

Se establece una Comisión de Seguimiento y Evaluación que tendrá atribuidas competencias en orden al control de las actividades que deben desarrollarse para la ejecución del presente Convenio e impulsar el cumplimiento objeto del mismo.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación estará integrada por dos representantes de cada una de las partes firmantes. Por parte de la Administración, uno designado por el Delegado del Gobierno en la Comunidad Autónoma, en caso de que el seguimiento sea susceptible de realización a nivel periférico, y otro designado por el Director del INJUVE; en caso contrario, los dos serán designados por el Director General de ese Organismo. Por parte de la Comunidad Autónoma, los dos representantes serán designados por el Consejero del Gobierno de la Comunidad Autónoma que firma el presente Convenio.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se reunirá una vez al año, y en cualquier caso, cuando así lo solicite alguna de las dos partes.

Los acuerdos adoptados en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación serán vinculantes para las partes, y su incumplimiento tendrá los efectos previstos en la cláusula novena.

Las funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación serán las siguientes:

- a) Interpretar el presente Convenio durante su ejecución, e impulsar el cumplimiento del objeto del mismo, y de los demás extremos que figuran en las cláusulas precedentes.
- b) Analizar y evaluar las actividades realizadas en cumplimiento del Convenio.

El régimen de funcionamiento y toma de acuerdos de la Comisión de Seguimiento y Evaluación se ajustará a lo establecido en el Capítulo II del Título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Séptima. Duración del Convenio.

La duración del presente Convenio será desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre de 2011.



Octava. Prórroga.

Si las partes estiman necesario prorrogar este Convenio porque exista el interés de las partes en prorrogar su colaboración, consistiendo la prórroga en la realización de actuaciones y programas idénticos a los contemplados en las cláusulas primera y segunda del Convenio, previo cumplimiento en cada caso de las exigencias del ordenamiento jurídico de obligado cumplimiento para las partes firmantes, y siempre que lo permitan las dotaciones presupuestarias correspondientes, podrán formalizar por escrito el acuerdo de su prórroga anual, el cual debería formalizarse antes de que finalizara la vigencia del Convenio.

Novena. Extinción del Convenio.

El presente Convenio se extinguirá por resolución, cumplimiento del objeto del mismo, el mutuo acuerdo de las partes, la fuerza mayor o la imposibilidad sobrevenida del cumplimiento del objeto del Convenio.

Acreditado el incumplimiento de las obligaciones por una de las partes, la parte cumplidora, acreditando el incumplimiento, se encontrará facultada para instar la resolución del Convenio, dándolo por finalizado y procediendo a la liquidación del mismo.

En caso de incumplimiento imputable a la Comunidad Autónoma de Extremadura, el INJUVE tendrá derecho al reintegro de las cantidades abonadas en virtud del Convenio, teniendo estas cantidades la consideración de ingresos de Derecho Público, sin perjuicio de la eventual indemnización que pudiera corresponder al Instituto, en el caso de que efectivamente se le hubieran irrogado daños y perjuicios en virtud del incumplimiento.

El incumplimiento imputable al INJUVE requerirá la previa existencia de un procedimiento contradictorio que finalice con una resolución de la Dirección General del INJUVE, que será impugnabile bien ante la jurisdicción contencioso-administrativa, o bien mediante recurso de reposición, y que dará lugar al resarcimiento que corresponda en derecho.

La eventual extinción del Convenio no afectará a las actuaciones que se encontrasen en proceso de realización.

Décima. Naturaleza, régimen jurídico y jurisdicción.

El presente Convenio tiene naturaleza administrativa celebrándose al amparo del artículo 6 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, viniendo excluido de la aplicación de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público a tenor de su artículo 4.1.c) y resultando competente el orden jurisdiccional contencioso-administrativo para resolver los eventuales litigios que pudieran derivarse del mismo, en cuyo caso y en defecto de normas especiales, resultarán de aplicación los principios y reglas de dicha Ley de Contratos a fin de resolver las dudas y lagunas que pudieran presentarse.

Para que así conste, en prueba de conformidad con lo anterior, las partes firman el presente convenio en el lugar y fecha expresados, en tres ejemplares que hacen fe.

Por el Instituto de la Juventud, Fdo.: Gabriel Alconchel Morales.

Por la Consejería de los Jóvenes y del Deporte, Fdo.: Carlos Javier Rodríguez Jiménez.



RESOLUCIÓN de 12 de mayo de 2011, de la Secretaría General, por la que se da publicidad al Convenio de Colaboración entre el Instituto Nacional de Estadística y el Instituto de Estadística de Extremadura para la adopción de un Protocolo de transmisión de resultados temporalmente embargados de operaciones estadísticas. (2011060978)

Habiéndose firmado el día 7 de marzo de 2011 Convenio de Colaboración entre el Instituto Nacional de Estadística y el Instituto de Estadística de Extremadura para la adopción de un Protocolo de transmisión de resultados temporalmente embargados de operaciones estadísticas, de conformidad con lo previsto en el artículo 7.º del Decreto 1/1994, de 25 de enero, sobre creación y funcionamiento del Registro General de Convenios de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

RESUELVO :

La publicación en el Diario Oficial de Extremadura del Convenio que figura como Anexo de la presente resolución.

Mérida, a 12 de mayo de 2011.

La Secretaria General,
PD La Jefa de Servicio de Legislación
y Documentación
(Resolución de 12/05/2010,
DOE n.º 93, de 18 de mayo),
M.^a JOSÉ RUBIO CORTÉS



A N E X O

CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y EL INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE EXTREMADURA PARA LA ADOPCIÓN DE UN PROTOCOLO DE TRANSMISIÓN DE RESULTADOS TEMPORALMENTE EMBARGADOS DE OPERACIONES ESTADÍSTICAS

De una parte, D. Jaume García Villar, Presidente del Instituto Nacional de Estadística (en adelante INE), en nombre y representación del mismo, en virtud de las atribuciones que le confiere el artículo 5.2 del Estatuto del Instituto Nacional de Estadística, aprobado por Real Decreto 508/2001, de 11 de mayo.

Y de otra parte, D. Francisco Sabido Martín, Director General de Coordinación Económica, en nombre y representación del Director del Instituto de Estadística de Extremadura (en adelante IEEX), en virtud de Resolución de 26 de marzo de 2010 (DOE n.º 63, de 6 de abril), en el ejercicio de las competencias atribuidas por el artículo 8 f) de la Ley 3/2009, de 22 de junio, de creación del Instituto de Estadística de Extremadura, autorizado para la suscripción del presente Convenio mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura en su sesión del día 17 de diciembre de 2010.

EXPONEN

Que la Ley 12/1989, de 9 de mayo, de la Función Estadística Pública establece que el INE tiene encomendada entre sus funciones, la elaboración y ejecución de los proyectos estadísticos que le sean encomendados en el Plan Estadístico Nacional.

Que la Ley 12/1989, de 9 de mayo, de la Función Estadística Pública establece que los resultados de las estadísticas para fines estatales han de ser ampliamente difundidas por los servicios responsables de su elaboración y que dichos resultados tendrán la consideración de oficiales desde el momento en que se hagan públicos.

Que el INE tiene establecido un calendario anual de disponibilidad de sus estadísticas y que hace públicos los principales resultados de las mismas, en las fechas establecidas en dicho calendario, a través de la difusión de notas de prensa en su página web, para garantizar el acceso simultáneo a todos los usuarios.

Que el IEEX ha sido creado por la Ley 3/2009, de 22 de junio, de creación del Instituto de Estadística de Extremadura, que establece como competencia de su director la suscripción de convenios y acuerdos en materia de estadística de interés para la Comunidad Autónoma, bajo la supervisión de la Consejería competente en materia de economía, y con respeto al régimen jurídico contenido en la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura respecto a las relaciones de la Administración de la Comunidad Autónoma con otras Administraciones Públicas. El Instituto nace bajo el amparo de la Ley 4/2003, de 20 de marzo, de Estadística de la Comunidad Autónoma de Extremadura, que establece el marco legal por el que se regula la actividad estadística pública de interés para Extremadura con el objetivo de configurar un sistema estadístico propio, generador de información que refleje objetivamente la realidad regional y garantice la integración, el intercambio y la comparabilidad de sus datos con los de otros organismos oficiales productores de estadística.



Que el IEEX está interesado en difundir sus notas de prensa con los principales resultados de estas estadísticas referentes al ámbito territorial de su Comunidad Autónoma, así como en poder ampliar el detalle sectorial o territorial de la información que el INE ofrece en su nota de prensa.

Que para cubrir este objetivo el IEEX precisa disponer de la información básica correspondiente a su Comunidad Autónoma utilizada en la redacción de la nota de prensa del INE, con anterioridad a su difusión.

Que a la vista de lo anteriormente expuesto y atendiendo al beneficio que reporta la potenciación y adecuación de la difusión de resultados procedentes de una misma operación estadística a las necesidades de los diferentes usuarios, así como la racionalización en el empleo de recursos, ambas instituciones han considerado adecuado adoptar el Protocolo de Intercambio INE-OCECA de resultados temporalmente embargados que figura como Anexo 1 de este convenio mediante la suscripción de este Convenio de Colaboración con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

Primera. Objeto del Convenio.

El objeto de este convenio es el de establecer la colaboración entre el INE y el IEEX adoptando el Protocolo de intercambio INE-OCECA de resultados temporalmente embargados que figura como Anexo 1 de este Convenio.

Segunda. Contenido de la colaboración.

El INE pondrá a disposición del IEEX, antes de su difusión oficial en nota de prensa de acuerdo con su calendario de disponibilidad de las estadísticas y bajo embargo hasta ese momento, la información correspondiente a su Comunidad Autónoma utilizada en la elaboración de dicha nota de prensa. Igualmente serán objeto de comunicación al IEEX las propias notas de prensa del INE.

Para las operaciones detalladas en el Anexo 2 de este Convenio se enviará, en el año 2011, además de la información referida anteriormente, la información ampliada que en dicho Anexo se determina y que será común para todos los Órganos Centrales de Estadística de las Comunidades Autónomas que adopten el Protocolo.

En el mes de noviembre de cada año, en el caso de que el Convenio sea prorrogado según lo previsto en su Cláusula Sexta, el contenido revisado del Anexo 2 será incorporado a los Documentos de Intercambio de Información Estadística entre el IEEX y el INE del año siguiente.

Tercera. Comisión de Seguimiento.

Se crea una Comisión de Seguimiento de este Convenio que estará integrada por:

(a) Representantes del INE.

- Director General de Planificación, Coordinación y Difusión Estadística.
- Subdirector General de Difusión Estadística.



(b) Representantes del IEEX.

- Director General de Coordinación Económica.
- Jefe de Servicio de Análisis Estadístico.

Cualquier discrepancia o controversia que se suscite en la interpretación de este Convenio será sometida a la Comisión de Seguimiento.

Cuarta. Financiación.

El presente Convenio de Colaboración no generará ni dará lugar a contraprestaciones económicas entre las partes.

Quinta. Régimen jurídico y jurisdicción aplicables.

El presente Convenio tiene naturaleza administrativa y se encuentra excluido de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, en virtud de su artículo 4.1.c. Así mismo se regula por los artículos 6 y 8 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Por otro lado, a tenor de lo dispuesto en el artículo 8.3 de la Ley 30/1992 citada, las cuestiones litigiosas que se pudieran suscitar durante la vigencia del mismo y que no pudieran ser resueltas por la Comisión de Seguimiento, serán sometidas a la jurisdicción contencioso-administrativa, de conformidad con su Ley reguladora 29/1998, de 13 de julio.

Sexta. Vigencia.

El presente Convenio de Colaboración entrará en vigor en el momento de su suscripción y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011, pudiéndose prorrogar tácitamente por años naturales, siempre que no exista denuncia expresa de alguna de las partes o acuerdo de resolución de las instituciones.

En el caso de denuncia del Convenio, que deberá ser comunicada con una semana de antelación, la rescisión de los compromisos establecidos en el Protocolo podrá realizarse de forma automática.

En prueba de conformidad las dos partes firman por duplicado ejemplar el 7 de marzo de 2011.

El Presidente del Instituto Nacional de Estadística, Fdo.: Jaume García Villar.

El/La Director/a del IEEX (Resolución de 26 de marzo de 2010, DOE n.º 63, de 6 de abril), el Director General de Coordinación Económica, Fdo.: Francisco Sabido Martín.



ANEXO 1

PROTOCOLO DE INTERCAMBIO INE-OCECA DE RESULTADOS
TEMPORALMENTE EMBARGADOS

1. Objeto.

Es objeto de este protocolo regular las relaciones y compromisos derivados de los envíos de información embargada que, de acuerdo a lo previsto en el Acuerdo Multilateral de Trabajo entre el Instituto Nacional de Estadística y los Órganos Centrales de Estadística de las Comunidades Autónomas para el desarrollo de la cooperación en materia estadística, se transmiten con los resultados de las operaciones del Plan Estadístico Nacional (PEN) asignadas al Instituto Nacional de Estadística (INE).

2. Concepto y fines del envío anticipado de resultados.

Se entiende por envío anticipado de resultados, a efectos de este protocolo, a las remesas sistematizadas que se proporcionan antes de la publicación oficial establecida en calendarios de difusión de las operaciones del PEN asignadas al INE.

El objetivo de la información que se proporciona es amplificar los efectos de la difusión de la información, mediante la elaboración de notas de prensa por los Órganos Centrales de Estadística de las Comunidades Autónomas (OCECA) que pueden añadir valor complementando el detalle sectorial o territorial de la información ofrecida por el INE en el redactado de su nota de prensa.

Los resultados anticipados se consideran embargados a todos los efectos de difusión y comunicación a terceros hasta el momento preciso (fecha y hora) señalado en los calendarios de difusión pública de cada operación.

3. Contenido.

De forma general, los resultados de las operaciones que se comunicarán a los OCECA contendrán la información correspondiente a su territorio incluida en la nota de prensa nacional. Para algunas operaciones se aportará además una información ampliada que habrá sido acordada en el seno del Grupo de Trabajo de Difusión de Información participado por el INE y los OCECA. Igualmente, serán objeto de comunicación las propias notas de prensa del INE.

4. Plazos de disponibilidad de la información.

En todos los casos, la información nacional de la nota de prensa del INE estará disponible, bajo embargo, una hora antes de la señalada para la difusión pública.

En las operaciones coyunturales, la información regional estará disponible, bajo embargo, el día anterior al señalado para la difusión pública a las 14 horas.

En las operaciones estructurales, la información regional estará disponible, bajo embargo, tres días antes de la difusión pública a las 14 horas. Previamente, se comunicará el contenido de esta información en cada operación estructural.

Se establecerá un sistema de aviso a los usuarios sobre la disponibilidad de la información de cada operación, de forma sincronizada con su puesta a disposición del sistema.



5. Mecanismo de intercambio.

Dada la sensibilidad de la información objeto de intercambio se asegurarán las comunicaciones tanto en su infraestructura, mediante el uso de una red segura exclusiva de las administraciones públicas, como en los mecanismos de identificación de los usuarios que acceden a la información.

6. Usuarios autorizados.

Cada OCECA firmante del Acuerdo Multilateral de Trabajo con el INE dispondrá de un máximo de dos usuarios para el acceso al sistema. Estos usuarios serán los responsables de la descarga de informaciones del sistema.

El INE y cada OCECA mantendrán un registro actualizado de los usuarios autorizados.

Al menos se necesitará usuario y contraseña para efectuar el acceso, pudiendo exigirse posteriormente el uso de certificados digitales para reforzar la seguridad de este procedimiento de identificación.

Se registrarán y guardarán los accesos al sistema por parte de todos los usuarios, de forma que pueda auditarse este acceso posteriormente.

7. Comunicación de incidencias.

Cualquier incidencia detectada por el INE en el funcionamiento del mecanismo de intercambio, que represente un retraso superior a 15 minutos en la disposición de la información en el sistema, será comunicada a los usuarios mediante el mismo sistema de aviso previsto en el punto 4 de este protocolo.

Cualquier incidencia que los usuarios detecten en el funcionamiento del sistema podrán comunicarla al INE en la dirección de correo espacios@ine.es.

Adicionalmente el INE propondrá sistemas complementarios que permitan garantizar la comunicación de las incidencias.

8. Actuación ante desvíos en el uso previsto de la información embargada.

La revelación a terceros de la información embargada o la difusión generalizada por parte de algún organismo con antelación a la difusión pública según los calendarios previstos y publicados por el INE, representará un incumplimiento unilateral de las condiciones de este protocolo y supondrá la suspensión de la recepción de estos envíos por un periodo de un año.



ANEXO 2

INFORMACIÓN AMPLIADA A REMITIR A LOS OCECA EN 2011

NOMBRE DE LA OPERACIÓN: IPC

INFORMACIÓN A REMITIR A LOS OCECA.

Índice general.

Alimentos y bebidas no alcohólicas.

Bebidas alcohólicas y tabaco.

Vestido y calzado.

Vivienda.

Menaje.

Medicina.

Transporte.

Comunicaciones.

Ocio y cultura.

Enseñanza.

Hoteles, cafés y restaurantes.

Otros.

Índice por provincias.

Índice por grupos especiales.

NOMBRE DE LA OPERACIÓN: IPI.

INFORMACIÓN A REMITIR A LOS OCECA.

Índice general

Bienes de consumo.

Bienes de consumo no duradero.

Bienes de consumo duradero.

Energía.

Bienes de equipo.

Bienes intermedios.

Industrias extractivas.

Industria manufacturera.

Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado.

Extracción de crudo de petróleo y gas natural.

Otras industrias extractivas.

Industria de la alimentación.

Fabricación de bebidas.

Industria textil.



Confección de prendas de vestir.
Industria del cuero y del calzado.
Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y esparto.
Industria del papel.
Artes gráficas y reproducción de soportes grabados.
Coquerías y refino de petróleo.
Industria química.
Fabricación de productos farmacéuticos.
Fabricación de productos de caucho y plásticos.
Fabricación de otros productos minerales no metálicos.
Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones.
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo.
Fabricación de productos informativos, electrónicos y ópticos.
Fabricación de material y equipo eléctrico.
Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques.
Fabricación de otro material de transporte.
Fabricación de muebles.
Otras industrias manufactureras.
Reparación e instalación de maquinaria y equipo.
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado.
Extracción de crudo de petróleo.
Extracción de piedra, arena y arcilla.
Industrias extractivas n.c.o.p.
Procesado y conservación de carne y elaboración de productos cárnicos.
Procesado y conservación de pescados, crustáceos y moluscos.
Procesado y conservación de frutas y hortalizas.
Fabricación de aceites y grasas vegetales y animales.
Fabricación de productos lácteos.
Fabricación de productos de molinería, almidones y productos amiláceos.
Fabricación de productos de panadería y pastas alimenticias.
Fabricación de otros productos alimenticios.
Fabricación de productos para la alimentación animal.
Fabricación de bebidas.
Preparación e hilado de fibras textiles.
Fabricación de tejidos textiles.
Acabado de textiles.
Fabricación de otros productos textiles.
Confección de prendas de vestir, excepto de peletería.
Fabricación de artículos de peletería.



Confección de prendas de vestir de punto.

Preparación, curtido y acabado del cuero; fabricación de artículos de marroquinería, viaje y de guarnicionería y talabartería; preparación y teñido de pieles.

Fabricación de calzado.

Aserrado y cepillado de la madera.

Fabricación de productos de madera, corcho, cestería y espartería.

Fabricación de pasta papelera, papel y cartón.

Fabricación de artículos de papel y de cartón.

Artes gráficas y servicios relacionados con las mismas.

Reproducción de soportes grabados.

Refino de petróleo.

Fabricación, de productos químicos básicos, compuestos nitrogenados, fertilizantes, plásticos y caucho sintético en formas primarias.

Fabricación de pesticidas y otros productos agroquímicos.

Fabricación de pinturas, barnices y revestimientos similares; tintas de imprenta y masillas.

Fabricación de jabones, detergentes y otros artículos de limpieza y abrillantamiento; fabricación de perfumes y cosméticos.

Fabricación de otros productos químicos.

Fabricación de fibras artificiales y sintéticas.

Fabricación de productos farmacéuticos de base.

Fabricación de especialidades farmacéuticas.

Fabricación de productos de caucho.

Fabricación de productos de plástico.

Fabricación de vidrio y productos de vidrio.

Fabricación de productos cerámicos refractarios.

Fabricación de productos cerámicos para la construcción.

Fabricación de otros productos cerámicos.

Fabricación de cemento, cal y yeso.

Fabricación de elementos de hormigón, cemento y yeso.

Corte, tallado y acabado de la piedra.

Fabricación de productos abrasivos y productos minerales no metálicos n.c.o.p.

Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones.

Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero.

Fabricación de otros productos de primera transformación del acero.

Producción de metales preciosos y de otros metales no férreos.

Fundición de metales.

Fabricación de elementos metálicos para la construcción.

Fabricación de cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal.

Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central.

Fabricación de armas y municiones.



Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos.
Tratamiento y revestimiento de metales; ingeniería mecánica por cuenta de terceros.
Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería, herramientas y ferretería.
Fabricación de otros productos metálicos.
Fabricación de componentes electrónicos y circuitos impresos ensamblados.
Fabricación de ordenadores y equipos periféricos.
Fabricación de equipos de telecomunicaciones.
Fabricación de productos electrónicos de consumo.
Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación; fabricación de relojes.
Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos.
Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos, y de aparatos de distribución y control eléctrico.
Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos.
Fabricación de cables y dispositivos de cableado.
Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación.
Fabricación de aparatos domésticos.
Fabricación de otro material y equipo eléctrico.
Fabricación de maquinaria de uso general.
Fabricación de otra maquinaria de uso general.
Fabricación de maquinaria agraria y forestal.
Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal y otras máquinas herramienta.
Fabricación de otra maquinaria para usos específicos.
Fabricación de vehículos de motor.
Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques.
Fabricación de componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor.
Construcción naval.
Fabricación de locomotoras y material ferroviario.
Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.
Fabricación de muebles.
Fabricación de artículos de joyería, bisutería y similares.
Fabricación de artículos de deporte.
Fabricación de juegos y juguetes.
Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos.
Industrias manufactureras n.c.o.p.
Reparación de productos metálicos, maquinaria y equipo.
Instalación de máquinas y equipos industriales.
Producción, transporte y distribución de energía eléctrica.
Producción de gas; distribución por tubería de combustibles gaseosos.
Suministro de vapor y aire acondicionado.



NOMBRE DE LA OPERACIÓN: IPRI.

INFORMACIÓN A REMITIR A LOS OCECA.

Índice general

Por destino económico de los bienes.

Bienes de Consumo.

Bienes de consumo duradero.

Bienes de consumo no duradero.

Bienes de equipo.

Bienes intermedios.

Energía.

NOMBRE DE LA OPERACIÓN: EPA

INFORMACIÓN A REMITIR A LOS OCECA.

Por CC.AA:

Población de 16 años y más.

Activos.

Ocupados.

Parados.

Población de 16 y más años según relación con la actividad económica, nacionalidad y sexo.

Población de 16 y más años según relación con la actividad económica, edad y sexo.

Ocupados según tipo de jornada laboral (completa, parcial) y sexo.

Ocupados asalariados según tipo de contrato (indefinido, temporal) y sexo.

Activos, ocupados y parados según sector económico.

Parados según experiencia laboral (han trabajado antes, buscan primer empleo) y sexo.

Parados según tiempo de búsqueda de empleo (<=1 año, > 1año) y sexo.

Hogares según relación con la actividad económica de sus miembros.

Por provincias:

Ambos sexos.

Ocupados.

Parados.

Tasa actividad.

Tasa paro.

Varones.

Ocupados.

Parados.



Tasa actividad.

Tasa paro.

Mujeres.

Ocupados.

Parados.

Tasa actividad.

Tasa paro.

Población de 16 y más años según relación con la actividad económica y sexo.

Ocupados según sector económico.

NOMBRE DE LA OPERACIÓN: IPRI.

INFORMACIÓN A REMITIR A LOS OCECA.

Índice general.

Por destino económico de los bienes.

Bienes de Consumo.

Bienes de consumo duradero.

Bienes de consumo no duradero.

Bienes de equipo.

Bienes intermedios.

Energía.

NOMBRE DE LA OPERACIÓN: IASS.

INFORMACIÓN A REMITIR A LOS OCECA.

Cifra de negocios.

Personal Ocupado.

Desglose por sectores.





CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 2 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "Plan de Igualdad de la empresa APROSUBA 13 que, al amparo del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha sido suscrito el 25 de mayo de 2010 por la Comisión Permanente de Igualdad de la citada empresa". (2011060967)

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa APROSUBA 13 que, al amparo del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha sido suscrito el 25 de mayo de 2010 por la Comisión Permanente de Igualdad de la citada empresa.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y artículo 3.1.f) del Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 2 de marzo de 2011.

El Director General de Trabajo,
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR



PLAN DE IGUALDAD

APROSUBA 13

2010

ÍNDICE

1. Preámbulo.

- A. Marco jurídico de referencia.
- B. Introducción relativa al compromiso.
- C. Principios definitorios del plan de igualdad en la empresa Aprosuba 13.
- D. Comisión permanente de igualdad.
- E. Medios materiales y personales.

2. Resultados.

- A. Resultados Diagnóstico de Género.
- B. Resultados Cuestionarios trabajadores/as.
- C. Técnicas y medios empleados.

3. Objetivos y acciones.

- A. Objetivo principal del plan de igualdad.
- B. Objetivos generales del plan de igualdad.
- C. Objetivos específicos y acciones.

4. Seguimiento y evaluación.

- A. Sistema de evaluación.
- B. Cronograma de objetivos específicos y acciones.

5. Glosario y términos.

6. Anexos.

6.1. Anexo 1.

- Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

6.2. Anexo 2.

- Análisis cualitativo del XIII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad desde la perspectiva de género.



1. PREÁMBULO

A) Marco jurídico de referencia:

En el marco legislativo internacional, las Naciones Unidas, especialmente a través de la Organización Internacional del Trabajo, han promovido la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, y han establecido Convenios Internacionales de especial importancia para la igualdad entre la mujer y el hombre, tales como el Convenio sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y el Convenio sobre la protección de la maternidad. En el seno de la OIT, la Conferencia Internacional del Trabajo ha dictado múltiples resoluciones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad.

En el marco legislativo europeo, cabe señalar las directivas del Parlamento Europeo, especialmente la 2002/73, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales.

En el marco legislativo estatal, hasta marzo de 2007, nuestra norma de referencia era la Constitución de 1978. En su artículo 14, proclama el derecho a la igualdad de los españoles ante la ley y a la no discriminación por razón de nacimiento, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), parte de la necesidad de evitar que la desigualdad se perpetúe y de hacer efectivo el derecho a la igualdad reconocido en la Constitución Española en el artículo arriba mencionado.

De igual modo, la LOIEMH surge de la necesidad de implementar y desarrollar en nuestro ordenamiento la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo, de reforma de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y en menor grado, la Directiva 2004/113/CE, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. No obstante, dado su amplio contenido, la LOIEMH no puede considerarse como una mera transposición de las directivas comunitarias.

El objetivo perseguido por la Ley de Igualdad es combatir todas las manifestaciones de discriminación por razón de género, remover los obstáculos que impiden alcanzarla y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, proyectando el principio de igualdad sobre distintos ámbitos de la realidad social. Especial atención presta la Ley Orgánica 3/2007 a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales y promueve la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las organizaciones y empresas, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido en el marco de la negociación colectiva.

Teniendo en cuenta que la realidad de nuestro mercado laboral sigue manteniendo y perpetuando un trato diferenciado para trabajadores y trabajadoras, dando lugar a la cronificación de una serie de discriminaciones que impiden o dificulta la plena incorporación de la mujer en término de igualdad, es por lo que se requiere el esfuerzo e



implicación, de forma conjunta, de todos los agentes: Administración, la representación sindical y el empresariado.

Con las acciones positivas y los planes de igualdad, reflejados y amparados en la Ley de Igualdad, se nos brinda la oportunidad, mediante la negociación colectiva, de poner en marcha nuevas estrategias y herramientas, que por estar basadas en un proceso metodológico (compromiso, diagnóstico, programación, aplicación, evaluación y control) y en un proceso de negociación entre la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y el empresariado, requerirá ante todo, afrontar un proceso de formación en materia de igualdad de género y planes de igualdad que dé respuesta a nuestras inquietudes y preguntas a la hora de diseñar un plan de igualdad y que nos capacite para afrontar con criterios de idoneidad, todo el proceso y nos facilite el diseñar y aplicar medidas correctoras que contribuyan a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y de la empresa.

B) Introducción relativa al compromiso:

El objetivo del presente Plan de Igualdad es promover la igualdad real y efectiva de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral en la empresa APROSUBA 13, en cumplimiento de lo establecido en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El presente Plan Marco pretende asimismo prevenir y corregir las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa APROSUBA 13 y ofrecer a los/as trabajadores/as una protección eficaz frente a los riesgos de naturaleza psicológica por acoso laboral, garantizando un ambiente de trabajo saludable y sin discriminaciones.

Con este objetivo como estandarte, en las instalaciones de la empresa APROSUBA 13 en la ciudad de Villafranca de los Barros a 10 de marzo de 2010, se reúne la Comisión Permanente de Igualdad de la empresa APROSUBA 13, para consensuar y acordar unos principios generales respecto al compromiso de establecimiento del Plan de Igualdad en la empresa.

Las partes firmantes de este compromiso (anexo 1) se reconocen la capacidad legal suficiente para suscribir acuerdos en nombre de las Organizaciones a las cuales representan.

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las trabajadoras y los trabajadores (40 trabajadoras y trabajadores) de la empresa APROSUBA 13.

Así mismo, el compromiso de establecimiento y negociación del Plan de Igualdad en la empresa APROSUBA 13 se acuerda con la representación de trabajadoras y trabajadores según los principios generales expuestos a continuación:

- a) Alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre (art. 46.1 LOIEMYH).
- b) Prevenir y eliminar cualquier circunstancia o práctica que genere o pueda generar discriminación por razón de sexo (art. 46.1 LOIEMYH), tanto directa como indirecta (art. 46.1 LOIEMYH). Especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3 y 8 LOIEMYH).



- c) Se adoptarán medidas de acción positiva específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en la relación con el objetivo perseguido en cada caso (art. 11 LOIEMYH).
- d) Las fases y metodología de trabajo para elaboración del Plan de Igualdad en la empresa APROSUBA 13 han seguido las siguientes directrices:

1.^a FASE: Realización del diagnóstico de situación (art. 46.1 LOIEMYH) mediante un análisis de la situación laboral de mujeres y hombres en la empresa. Los datos estarán desagregados por sexos y se han empleado métodos cuantitativos y cualitativos para su indagación, siendo posteriormente estudiados y analizados con la pretensión de diseñar las fases detalladas a continuación.

2.^a FASE. Se han diseñado un conjunto ordenado de medidas y se han fijado objetivos concretos tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar eventuales situaciones de discriminación por razón de sexo, así como, las estrategias y prácticas a adoptar por su consecución (art. 46.1 LOIEMYH).

Para el diagnóstico de situación y para la consecución de los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar se han contemplado, entre otras, las materias de:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Promoción profesional.
- Formación profesional.
- Retribuciones.
- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art. 7 y 48 LOIEMYH).
- Violencia de género.
- Salud laboral y prevención de riesgos laborales.
- Pérdida del puesto de trabajo.
- Movilidad Geográfica y funcional.
- Causas de suspensión del puesto de trabajo.
- Uso del lenguaje e imagen.

En el presente Plan de Igualdad se establecen los recursos humanos, materiales y económicos necesarios para hacerlas efectivas.

Y del mismo modo, se ha diseñado un calendario de desarrollo de los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, así como de las estrategias y prácticas a adoptar.

3.^a FASE. En esta fase hemos puesto en marcha las medidas, estrategias y prácticas adoptadas cuyos plazos concretos y efectivos están establecidos en cada una de las medidas, estrategias y prácticas.



4.ª FASE. Por último, en el presente Plan de Igualdad y para garantizar el cumplimiento del mismo, se establece un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (Art. 46.1 LOIEMH) que se llevará a cabo en reuniones trimestrales entre la Comisión de seguimiento nombrada a efecto, tal y como se recoge en el artículo 5.1 de los Estatutos de funcionamiento de la Comisión Permanente de Igualdad para la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa APROSUBA 13.

Se emplearán métodos cuantitativos y cualitativos para su seguimiento y evaluación.

Del mismo modo, anualmente se realizará una evaluación anual del Plan de Igualdad donde se volverá a presentar la evaluación cuantitativa (la misma del diagnóstico para valorar la evolución) y donde se procederá a evaluar el calendario de indicadores de género de cada una de las acciones o medidas correspondientes a ese año y anteriores, con la pretensión de valorar la evolución del Plan de Igualdad en la empresa APROSUBA 13 y, en su caso, proponer nuevas medidas de evaluación y seguimiento, así como medidas o acciones correctoras.

- e) Para la elaboración del presente Plan de Igualdad se ha garantizado la participación y el acceso de las personas integrantes de la Comisión Permanente de Igualdad a todos los datos y a toda la información relativa a cada una de las fases de la elaboración del Plan de Igualdad en la empresa APROSUBA 13 atendiendo en cada momento a la Ley de Protección de Datos.

La información y los datos que se reciban tienen el carácter de confidenciales, con el serio compromiso por parte de todas las personas participantes de su no utilización, independientemente de su fin.

C) Principios definitorios del Plan de Igualdad en la empresa APROSUBA 13.

En el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) aparece la definición de plan de igualdad:

“Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.”

Tal y como señala el punto 3 de dicho artículo, el Plan de Igualdad de la empresa APROSUBA 13 engloba a toda la plantilla.



En cuanto a su estructura, el Plan de Igualdad de la empresa APROSUBA 13 presenta las siguientes partes:

- I. Diagnóstico de género, de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa, los/as representantes sindicales y los/as trabajadores/as en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.
- II. Programa de Actuación o Plan de Igualdad, propiamente dicho, elaborado a partir de los resultados y las conclusiones del diagnóstico de género y de las carencias detectadas en materia de igualdad.

En esta parte se establecen:

- los objetivos, tanto generales como específicos, a alcanzar para hacer efectiva la igualdad,
- las medidas y acciones necesarias para conseguir los objetivos señalados,
- un calendario de implantación,
- las personas o grupos responsables de su realización,
- y los indicadores de seguimiento.

- III. Seguimiento y Evaluación, del cumplimiento del Plan, con la finalidad de obtener información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Por lo que respecta al periodo de vigencia, el presente Plan de Igualdad entrará en vigor en la fecha de su firma por la Comisión de Igualdad y mantendrá su vigencia durante cuatro años. Al finalizar su periodo de vigencia se entenderá prorrogado de año en año mientras no fuera denunciado por cualquiera de las partes negociadoras o surgiera alguna circunstancia que exigiera su revisión y/o modificación.

No obstante, se entiende que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas puede ser distinta y progresiva, y que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretenda conseguir.

Por tanto la vigencia del plan está íntimamente ligada a la consecución de los objetivos, si bien las partes entienden que su contenido deberá ser renovado transcurridos 4 años desde su firma.

D) Comisión Permanente de Igualdad:

De forma paralela al compromiso de la empresa por integrar la igualdad de oportunidades en la organización, se ha constituido el equipo de trabajo, la Comisión Permanente de Igualdad, compuesta de forma paritaria entre empresa y representación de trabajadoras y trabajadores.



La Comisión Permanente de Igualdad de la empresa APROSUBA 13 está integrada por 4 personas, dos por parte de la empresa y dos por parte de las personas trabajadoras. Se constituyó el día 25 de mayo de 2010.

La Comisión de Igualdad es el órgano colegiado consultivo responsable de la planificación y el seguimiento de las políticas de igualdad de género en la empresa.

Sus funciones son:

- Informar y sensibilizar a la plantilla.
- Elaborar y desarrollar el plan de igualdad.
- Proponer acciones y medidas para el desarrollo y la ejecución del plan de igualdad.
- Coordinar y velar por el cumplimiento de las acciones previstas en el plan de igualdad.
- Realizar el seguimiento y la evaluación del plan de igualdad.

Además, dicha comisión cuenta con unos estatutos de funcionamiento, donde aparecen sus características, composición, funciones, nombramiento de miembros, funcionamiento y régimen de acuerdos. (Ver anexo 1).

E) Medios materiales y personales:

Por lo que respecta a los medios y recursos necesarios para la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad, la empresa APROSUBA 13, se compromete a establecer los recursos humanos, materiales y económicos necesarios para hacer efectivas las medidas propuestas en el presente Plan de Igualdad.

Entre dichos medios y recursos podemos encontrar los siguientes:

- Creación de la Comisión de Igualdad, que además de las funciones señaladas anteriormente y de sus estatutos de funcionamiento, tendrá las funciones de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.
- Utilización de una sala de las instalaciones de la empresa APROSUBA 13 para las reuniones de la Comisión, sita en C/ León Felipe, s/n., 06220, Villafranca de los Barros (Badajoz).
- En cada área de actuación del Plan de Igualdad se concretarán los medios y recursos personales o materiales puestos a disposición de la consecución de sus acciones y medidas.
- Calendario de ejecución de las medidas y cronograma de objetivos específicos y acciones.
- Además, según la evolución en la aplicación de los objetivos y medidas establecidas en el Plan de Igualdad, así como posibles circunstancias que pudieran surgir, la empresa podrá reforzar, adaptar o ampliar los medios aquí dispuestos, atendiendo a razones de solvencia, capacidad financiera y prioridad en la consecución de las acciones.

PRESUPUESTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Para las medidas adoptadas en este Plan de Igualdad, no es necesario ningún tipo de inversión por parte de la empresa, ya que estas medidas se pueden llevar a cabo sin necesidad de coste económico, con lo cual, tiene un presupuesto previsto de cero euros.



2. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

A) Resultados Diagnósticos de Género

1. FICHA TÉCNICA

RAZÓN SOCIAL	APROSUBA-13		
DIRECCIÓN	C/LEÓN FELIPE S/N	LOCALIDAD	VCA. DE LOS BARROS
TELÉFONO	924520184/924520515	FAX	924520515
CORREO ELECTRÓNICO	gerencia@aprosuba13.es		
SECTOR DE ACTIVIDAD	Prestación de Servicios y apoyos a personas con Discapacidad Intelectual		
FECHA DE INICIO DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA	1998		

2. CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA

Aprosuba 13 es un movimiento asociativo, sin ánimo de lucro, que inició su andadura en julio de 1993 promovido por familias de personas con discapacidad intelectual, y que actualmente gestiona Servicios y Programas para personas con discapacidad y sus familias.

Servicios como:

- Atención Temprana.
- Habilitación Funcional.
- Centro Ocupacional.
- Centro de Día.

Un Centro Educativo con 4 aulas Específicas de: Niños con Grandes Necesidades de Apoyo, Niños con Necesidades de Apoyo Limitado o Intermitente, Transición a la Vida Adulta, Trastornos de Desarrollo.

Programas como:

- Ocio
- Voluntariado.
- Familias.
- Orientación y Empleo.



Financiados en su mayoría a través de recursos públicos (conciertos con la Consejería de Sanidad y Dependencia y Concerto con la Consejería de Educación).

Esta Asociación no es ajena a la preocupación por la calidad que está impregnada en todos los aspectos de la sociedad actual, y es uno de nuestros grandes objetivos y nuestro motor de evolución. Esta preocupación ha provocado cambios en nuestra intervención dirigidos siempre a la búsqueda de la calidad total que permita unos procesos eficaces, competitivos y satisfactorios para nuestros clientes de Servicios y de todas las personas con discapacidad intelectual de Villafranca de los Barros y su Comarca.

Estamos luchando por construir una cultura profesional basada en la eficiencia y en el desarrollo de una terapia de calidad, que cristalice en avances relevantes y en la implantación de buenas prácticas, basadas en objetivos como:

“Optimizar los procesos de intervención y de gestión”, para lograr que:

“Las personas con discapacidad Intelectual o niños con riesgo de padecerlas mejoren sus capacidades, su bienestar emocional, sus condiciones de vida, para lograr la adaptación e integración en su entorno vital”.

Siempre centrado en nuestra misión de “Mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y de sus familias, ofreciendo los apoyos necesarios que les permitan alcanzar sus proyectos de vida”, a través de asumir conceptos como:

- Que el concepto de persona con discapacidad es dinámico y activo, y se debe concretar en apoyos que las personas necesitan disfrutar.
- Que el concepto de persona con discapacidad tiene una dimensión ecológica.
- Que el concepto de persona con discapacidad es un reto que debe ser afrontado familiar, social y técnicamente de manera global.
- Que la discapacidad intelectual no es una enfermedad, es una consecuencia.
- Que debemos trabajar para integración en el proceso democratizador de la sociedad y la convivencia más justa de todos los ciudadanos.
- Que debemos estudiar la problemática de la persona con discapacidad dentro de la familia, la comunidad, situaciones discriminatorias, ...

Y atendiendo a los principios de participación, solidaridad, justicia, calidad, calidez, eficacia y transparencia, que quedan reflejados en nuestro trabajo diario.

3. ANÁLISIS.

APROSUBA 13, ha querido implicarse en la tarea de elaborar instrumentos para lograr que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, principio fundamental de la democracia, sea una realidad.

El primer paso dado, ha sido la realización de un diagnóstico de género, primera etapa dentro del proceso de elaboración de un Plan de Igualdad, y que nos ha proporcionado un análisis sobre la realidad de la empresa en relación a la gestión de sus recursos humanos y la incidencia que ésta tiene en la existencia de posibles desequilibrios o desigualdades de participación, tanto cuantitativa como cualitativa entre mujeres y hombres.

Realizar un diagnóstico es imprescindible si el objetivo es que el Plan sea eficaz, ya que nos proporciona información sobre la situación de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Lo primero es saber CÓMO está la empresa y QUÉ se necesita corregir.

El diagnóstico permite identificar las desigualdades y valorar las posibilidades de intervención para corregirlas. No sería posible eliminar las situaciones de discriminación si previamente no han sido detectadas y cuantificadas.

En resumen, el diagnóstico sobre igualdad de género nos permite conocer, detectar y diseñar líneas de intervención en situaciones de desigualdad de oportunidades por razón de género.

El análisis de la información recogida en el cuaderno de diagnóstico, nos ha ofrecido los siguientes datos:

En primer lugar, por lo que respecta a las características de la plantilla, la APROSUBA 13 tiene una plantilla caracterizada por su alto grado de feminización, ya que de un total de 40 personas trabajadoras, 28 son mujeres y 12 hombres. Por tanto, las mujeres suponen en torno a un 70% de la plantilla de la empresa.

Gráfico nº 1

Elaboración propia

Fuente: datos de la empresa APROSUBA 13

Gráfico nº 2

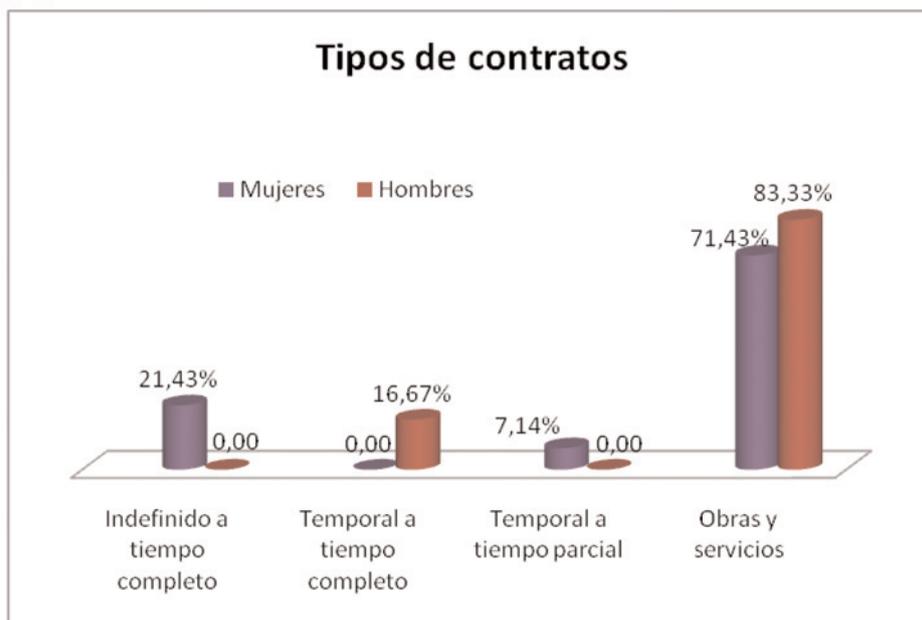
Elaboración propia

Fuente: datos de la empresa APROSUBA 13

La mayor parte de la plantilla, tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres, se encuentra en el tramo de edad de los 26 a los 35 años.

Por tanto, la mayor parte de las trabajadoras y los trabajadores en plantilla se sitúan en el tramo de edad que suele coincidir con la etapa de la maternidad/paternidad y con la que se tienen hijos en edad escolar, aspecto que tendrá que tenerse en cuenta al planificar medidas de igualdad, como las que favorezcan la conciliación laboral, familiar y personal.

En lo referente a los tipos de contrato podemos observar el porcentaje tan elevado, tanto en hombres como en mujeres, de contratos por obra y servicios (el 71,43% en mujeres y el 83,3% en hombres). Cabe resaltar también que el 21,43% de las mujeres tienen un contrato indefinido a tiempo completo mientras que los hombres no están representados en este tipo de contrato, pero si están por el contrario representados en temporal a tiempo completo (16,67% de los hombres) mientras que no existen mujeres en este tipo de contratación.

Gráfico nº 3

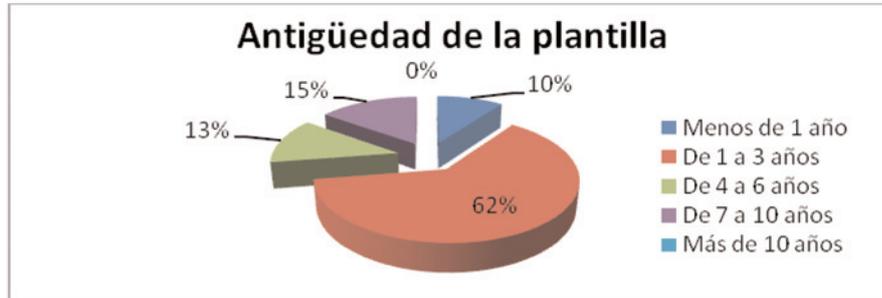
Elaboración propia

Fuente: datos de la empresa APROSUBA 13

La estabilidad de la plantilla la podemos extraer al analizar los datos de la antigüedad de la plantilla en la que observamos que el 62% de la plantilla cuentan con una antigüedad de entre 1 y 3 años.

También cabe destacar que los que tienen una antigüedad menor son hombres (menos de 1 año: el 17% hombres frente al 7% de mujeres), sin embargo, las personas con más antigüedad en la empresa (de 7 a 10 años) son mujeres, ya que contamos con un 22% de éstas mientras que los hombres no tienen representación en este apartado, siendo la antigüedad máxima de los hombres de 4 a 6 años con un 8%.

Gráfico nº 4



Elaboración propia

Fuente: datos de la empresa APROSUBA 13

Gráfico nº 5 y 6



Elaboración propia

Fuente: datos de la empresa APROSUBA 13

En cuanto a las HORAS DE TRABAJO semanales, la totalidad de la plantilla masculina trabaja de 25 a 40 horas semanales, mientras que las mujeres el 92,86%, esto se debe a que el 7.14% restante de mujeres trabajan menos de 25 horas.

Gráfico nº 7

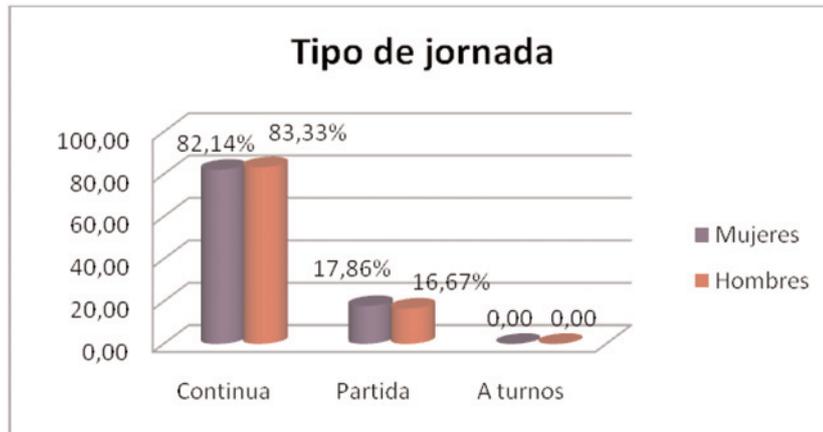


Elaboración propia

Fuente: datos de la empresa APROSUBA 13

Si analizamos el TIPO DE JORNADA podemos apreciar que gran parte de la totalidad de la plantilla realizan jornada continua (un 82,14% de las mujeres y un 83,33% de los hombres) salvo un 17,86 % de mujeres y un 16,67% de los hombres que su jornada es partida.

Gráfico nº 8



Elaboración propia

Fuente: datos de la empresa APROSUBA 13

A la hora de analizar la distribución de la plantilla por cargos o grupos profesionales, podemos resaltar que las mujeres están presentes en todos los grupos profesionales mientras que, por el contrario, los hombres solo están representados en un 91% (casi la totalidad de éstos) en el grupo profesional de técnicos y en un 9% de personal no cualificado.

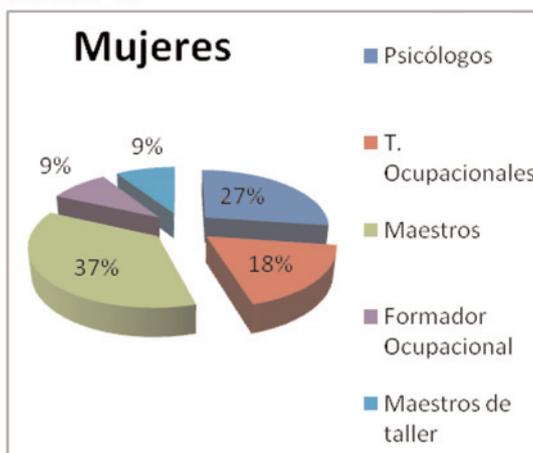
Gráfico nº 9



Elaboración propia

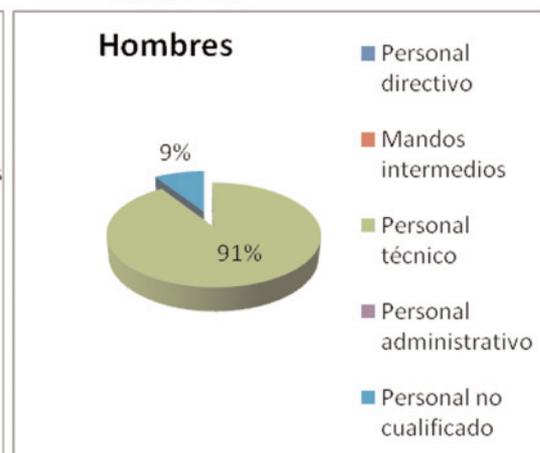
Fuente: datos de la empresa APROSUBA 13

Gráfico nº 10



Elaboración propia

Gráfico nº 11

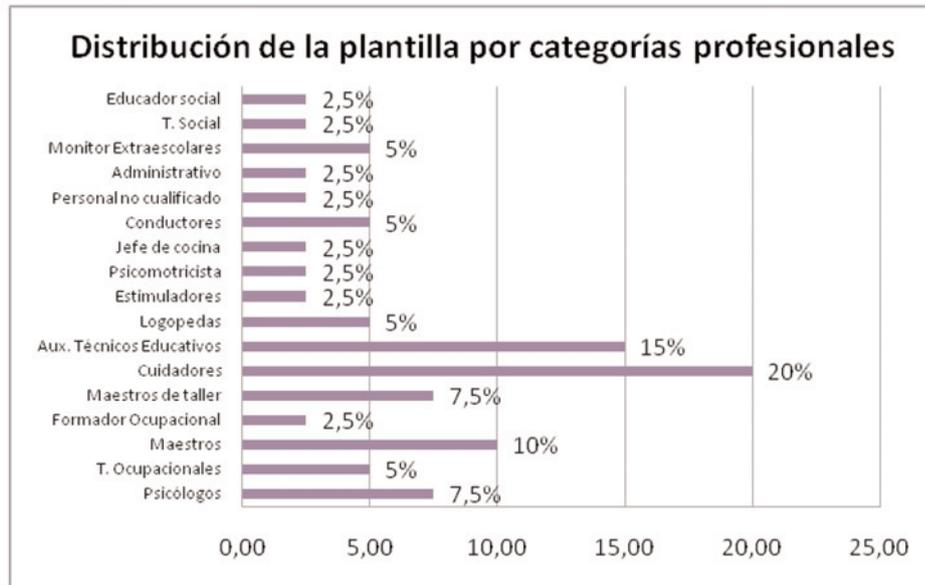


Fuente: datos de la empresa APROSUBA 13



En lo referente a la distribución de la plantilla por categorías profesionales nos muestra que la mayoría de la plantilla se instala en tres categorías principalmente: auxiliares técnicos educativos (15%), maestros (10%) y cuidadores (20%).

Gráfico nº 12

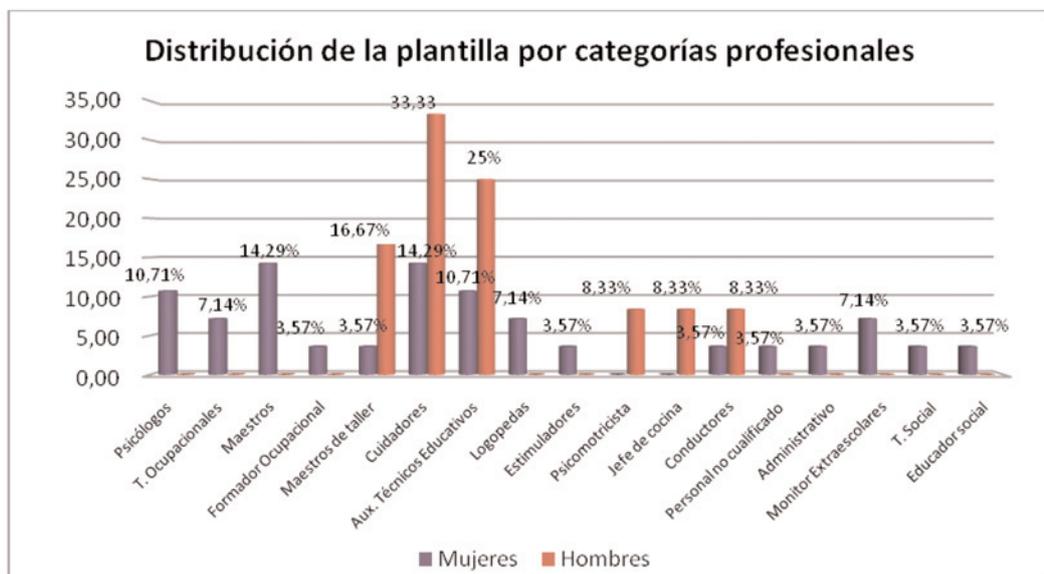


Elaboración propia

Fuente: datos de la empresa APROSUBA 13

En el gráfico n.º 13 podemos observar como en gran parte de las categorías profesionales, al igual que pasaba en el gráfico n.º 11, los hombres no están presentes en muchas de ellas, aunque bien es cierto, que en las categorías en las que están, son un número mayor que de mujeres, como es el caso de maestros de taller, cuidadores y Aux. Técnicos educativos o conductores.

Gráfico nº 13



Elaboración propia

Fuente: datos de la empresa APROSUBA 13



Referente a las POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS, y en concreto a los Procesos de Reclutamiento y Selección de Personal APROSUBA 13 expone que se publican a través del delegado de personal o el director del servicio donde se produzca dicha vacante.

Las pruebas de selección se realizan mediante un pequeño cuestionario sobre conocimientos básicos sobre el puesto a cubrir y mediante una entrevista personal.

Estas vacantes son difundidas mediante los siguientes canales: el SEXPE, el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en la radio y televisión local.

Las personas encargadas de realizar la selección de personal son dos mujeres (Junta directiva) 1 mujer de Gerencia y 3 mujeres coordinadoras del servicio. No se ha establecido un método de evaluación del proceso de selección que garantice la aplicación del principio de igualdad de Oportunidades ni se prevén medidas de acción positiva que faciliten el acceso y la mejora de las condiciones laborales de las mujeres porque, según apuntan "la mayoría de las candidatas a la selección son mujeres, por lo que no se considera necesario". Además la empresa señala que se priorizan las modalidades de contratación que aporten estabilidad en empleo, aunque destacan que dependen de programas y subvenciones porque lo que es difícil garantizar un empleo estable. Se ha efectuado un despido en los tres últimos años, aunque sí que ha habido más bajas pero no por incumplimientos de contrato si no por finalización de programas.

En el apartado de formación destacamos que la mayoría de la plantilla (75%) ha participado en formación durante el periodo 2008/09 existiendo diferenciación entre mujeres y hombres, ya que estas se han formado en el 75% de los casos frente a los hombres que han sido un 50%. La formación así mismo se recibe en todos los casos fuera del lugar de trabajo pero dentro de la jornada laboral. En cuanto al tipo de formación tanto las mujeres (24) como los hombres (76) reciben una formación de especialización técnica y sobre todo, de formación transversal.

En el estudio del diagnóstico hemos contado con datos en lo referente a las promociones realizadas en los últimos 2 años, en las cuales han sido promocionadas 4 mujeres. Esta promoción se informa directamente a las personas que poseen el perfil adecuado para la promoción.

Finalmente en el diagnóstico, no aparece contestada la pregunta sobre si se fomenta de forma equitativa la participación en los órganos de representación de la empresa.

En el apartado sobre RETRIBUCIÓN SALARIAL, aparece indicado que APROSUBA 13 tiene convenio colectivo: XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad. En el cual no aparece ningún articulado que inste a la no discriminación salarial entre mujeres y hombres.



Retribuciones medias por categorías profesionales

Categoría o grupos profesionales	Componentes salariales obligatorios*		Complementos salariales voluntarios**		TOTAL	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Personal directivo	2361,35	2361,35				
Mandos intermedios	2036,06	2036,06				
Personal técnico	1225,64	1225,64				
Personal administrativo	1644,56	1644,56				
Personal no cualificado	1028,24	1028,24				
TOTAL	8.295,85	8295,85				

* Salario Base medio más pluses obligatorios y objetivos

** Complementos, pluses, incentivos que da la empresa de forma voluntaria

Por lo que se refiere a la corresponsabilidad Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL, APROSUBA 13 indica que dispone de la Jornada Reducida como mecanismo para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, flexibilidad de horarios, cambios de turnos, jornada coincidente con horario escolar, teletrabajo, ampliación del permiso de maternidad y paternidad y en caso de la jornada partida existe flexibilidad a la hora de los tiempos de comida. En cuanto a la utilización de los permisos retribuidos nos encontramos que ningún trabajador (hombre) de APROSUBA 13 ha disfrutado de ellos. Sin embargo 16 mujeres han utilizado alguno de ellos (9 mujeres suspensión de maternidad, 4 mujeres por riesgo durante el embarazo y 3 mujeres por acumulación de permisos de lactancia). En lo referente a los permisos no retribuidos se nos indica que una mujer trabajadora ha optado por la reducción de jornada para cuidado de hija/o y otra mujer ha utilizado una excedencia por cuidado de familiares.

En los supuesto de alargamientos de jornada o realización de horas extraordinarias, las trabajadoras y trabajadores son compensadas/os pero no se nos indica el cómo se gestiona el posterior disfrute.

Si analizamos SALUD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, APROSUBA 13 especifica que no tiene hecho ningún tipo de estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral, pero sí se han evaluado los puestos ocupados por mujeres teniendo en cuenta las diferencias biológicas (sexo) y sociales (Género) mediante el servicio de prevención de riesgos laborales. No existe ningún protocolo en la empresa sobre la prevención, actuación y penalización del acoso sexual. Tampoco se tiene conocimiento de algún caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo en APROSUBA 13.

Por lo que respecta a la SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN según el diagnóstico no existe un Plan específico de comunicación, pero existen algunos protocolos de comunicación y una intranet.



Los canales de comunicación interna que se utilizan son los siguientes: reuniones, correo electrónico, tablón de anuncios, buzón de sugerencias e intranet. A estos canales tienen toda la plantilla acceso menos a la intranet que depende de la Ley de Protección de Datos. Dependiendo de la materia que se trate los canales son distintos.

APROSUBA 13 considera que la imagen, tanto interna como externa, de la empresa, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, "porque existe un mayor número de mujeres que de hombres. No se utilizan ningún criterio de discriminación de sexos, excepto las relativas a las necesidades de apoyos a nuestros clientes o usuarios a la hora de seleccionar perfiles profesionales. Y existe un apoyo a la conciliación familiar a través de un acuerdo tácito de flexibilidad de horarios". También se supervisa el uso de lenguaje no sexista por adscripción al cumplimiento del código Ético de Feaps.

En cuanto a la representación sindical, contamos con una delegada de UGT. No se facilita por parte de la empresa si poseen formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

4. PROPUESTAS DE MEJORA

De este análisis del diagnóstico de género que se le ha facilitado a la empresa y que nos ha servido de base para el posterior conocimiento de la realidad, podrían plantearse una serie de propuestas de mejora, ejemplos de posibles acciones a poner sobre la mesa de negociación para integrar la igualdad de oportunidades en la empresa.

Propuestas:

- Integrar la igualdad de oportunidades y trato como principio de la organización.
- Recoger en los documentos internos de la empresa la prohibición explícita de cualquier discriminación por sexo, respetándose el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos.
- Formar en igualdad de oportunidades a responsables de la gestión de RRHH (Carecemos de información sobre si la poseen o no).
- Dar preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación de personas del sexo menos representado en el nivel jerárquico o departamento.
- Detectar las necesidades formativas desde la perspectiva de género.
- Diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género.
- Promocionar profesionalmente garantizando la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
- Identificar los obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la promoción profesional.
- Informar y motivar a mujeres para participar en procesos de promoción profesional.
- Adoptar medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral.

- Posibilitar la flexibilidad en los horarios de entrada y salida.
- Dar preferencia en la elección de turnos de trabajo y periodos de vacaciones para personas con responsabilidades familiares.
- Estipular periodos vacacionales coincidiendo con las vacaciones escolares.
- Optimizar el uso de la utilización de los permisos retribuidos.
- Posibilitar la reducción de jornada.
- Adecuar los puestos de trabajo en casos de embarazo.
- Usar lenguaje e imágenes no sexistas en toda la comunicación, interna y externa, de la empresa.
- Definir un protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y del acoso moral, especificando procesos y penalizaciones.
- Considerar explícitamente el acoso como falta muy grave.

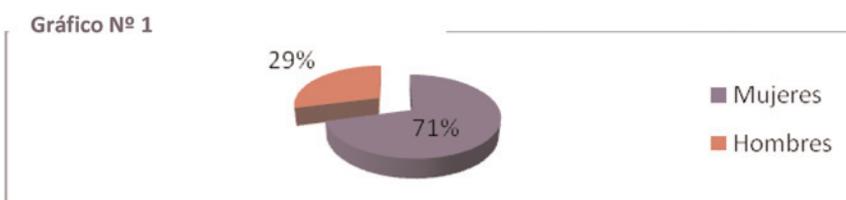
Una vez se ha tenido conocimiento de la realidad de la empresa, el siguiente paso será diseñar y elaborar un Plan de Igualdad donde se fijen los objetivos de igualdad a alcanzar y establecer las estrategias y medidas necesarias a adoptar para su consecución y garantizar así la igualdad entre hombres y mujeres.

Posteriormente se haría el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad.

La empresa APROSUBA 13 en Villafranca de los Barros ha mostrado su interés por comprometerse en la elaboración del Plan de Igualdad, por lo que se procederá a ello a partir del presente diagnóstico.

B) RESULTADOS CUESTIONARIOS DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

SEXO:



Elaboración propia

Fuente: datos de la empresa APROSUBA 13

Hombres:

- 1 licenciado
- 4 diplomados
- 1 E.S.O.
- 1 NS/NC

Mujeres:

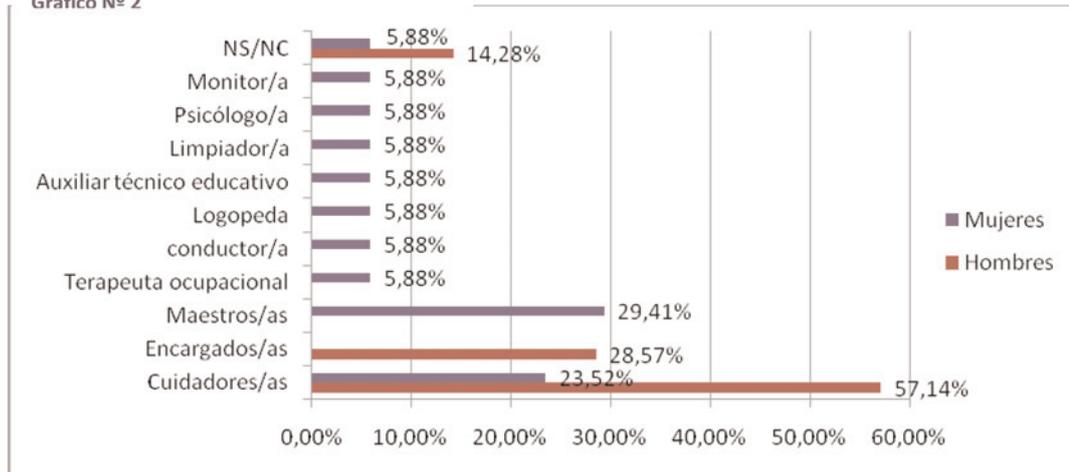
- 2 licenciadas
- 9 diplomadas
- 2 bachillerato
- 1 FP1
- 1 ESO
- 1 graduado escolar
- 1 NS/NC



PUESTOS DE TRABAJO:

Hombres:	Mujeres:
- 4 cuidadores	- 4 cuidadoras
- 2 encargados	- 5 maestras
	- 1 terapeuta ocupacional
	- 1 conductora
	- 1 logopeda
	- 1 auxiliar técnica educativa
	- 1 limpiadora
	- 1 psicóloga
	- 1 monitora
- 1 NS/NC	- 1 NS/NC

Gráfico N° 2

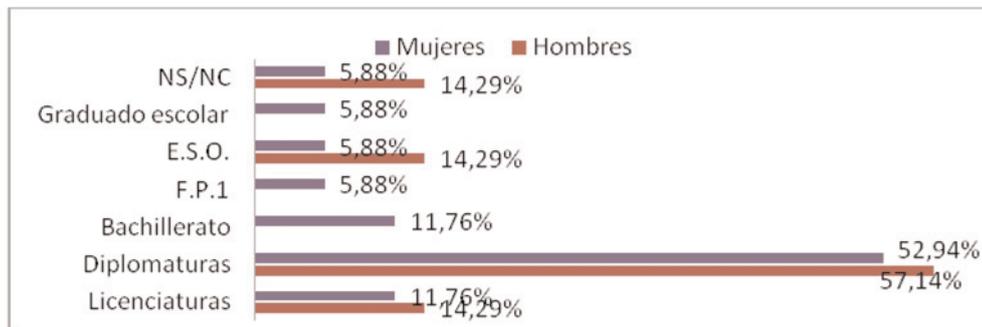


Elaboración propia

Fuente: datos de la empresa APROSUBA 13

ESTUDIOS REALIZADOS

Gráfico N° 3

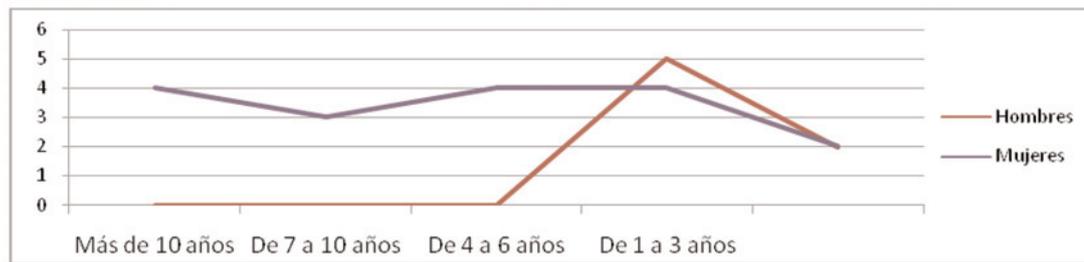




ANTIGÜEDAD

Hombres	Mujeres
- Menos de un año: <u>2</u>	- Menos de un año: <u>2</u>
- 5 de 2 a 3 años: <u>5</u>	- 5 de 2 a 3 años: <u>4</u>
- De 4 a 6 años: <u>0</u>	- De 4 a 6 años: <u>4</u>
- De 7 a 10 años : <u>0</u>	- De 7 a 10 años : <u>3</u>
- Más de 10 años: <u>0</u>	- Más de 10 años: <u>4</u>

Gráfico Nº 4



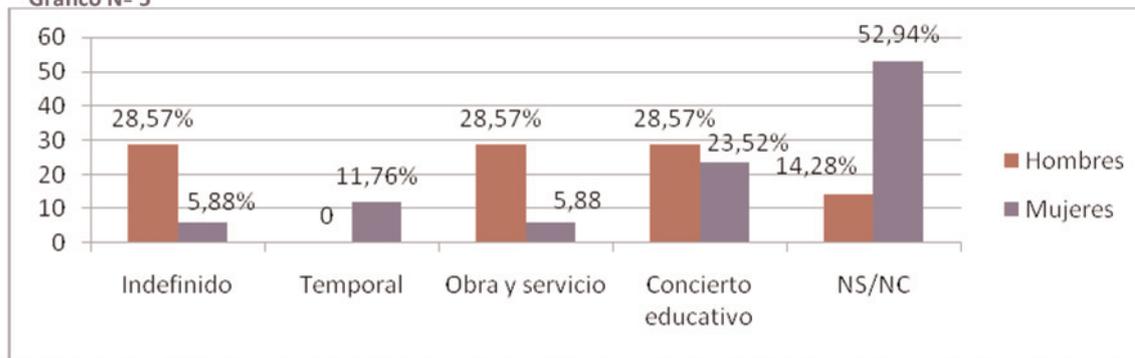
Elaboración propia

Fuente: datos de la empresa APROSUBA 13

TIPOS DE CONTRATO

Hombres	Mujeres
- Indefinido: <u>2</u>	- Indefinido: <u>1</u>
- Temporal: <u>0</u>	- Temporal: <u>2</u>
- Obra y servicio: <u>2</u>	- Obra y servicio: <u>1</u>
- Concierto educativo: <u>2</u>	- Concierto educativo: <u>4</u>
- NS/NC: <u>1</u>	- NS/NC: <u>9</u>

Gráfico Nº 5



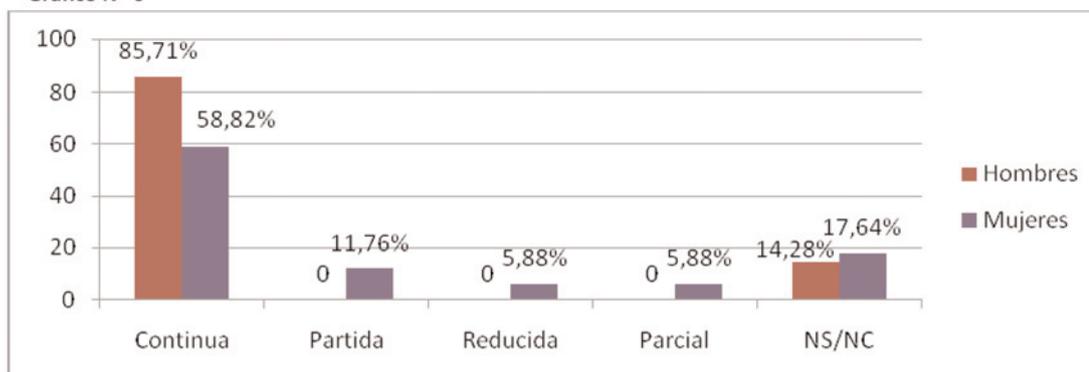
Elaboración propia

Fuente: datos de la empresa APROSUBA 13

TIPO DE JORNADA

Hombres	Mujeres
- Continua: <u>6</u>	- Continua: <u>10</u>
- Partida:	- Partida: <u>2</u>
- Reducida:	- Reducida: <u>1</u>
- Parcial:	- Parcial: <u>1</u>
- NS/NC: <u>1</u>	- NS/NC: <u>3</u>

Gráfico Nº 6



Elaboración propia

Fuente: datos de la empresa APROSUBA 13

¿Cómo conseguiste incorporarte a esta empresa?

Hombres	Mujeres
- Autocandidatura: <u>3</u>	- Autocandidatura: <u>8</u>
- Familiares o conocidos de la empresa: <u>3</u>	- Familiares o conocidos de la empresa: <u>3</u>
- Bolsa de trabajo:	- Bolsa de trabajo:
- Otros medios:	- Otros medios:
• SEXPE: <u>1</u>	• Examen: <u>5</u>
- NS/NC: <u>1</u>	- NS/NC: <u>1</u>

Considera usted que en esta empresa....

1. ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Hombres	Mujeres
- Sí: <u>6</u>	- Sí: <u>16</u>
- No:	- No:
- NS/NC: <u>1</u>	- NS/NC: <u>1</u>



2. ¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección del personal?

Hombres	Mujeres
- <u>Sí: 4</u>	- <u>Sí: 16</u>
- <u>No: 2</u>	- <u>No: 1</u>
- <u>NS/NC: 1</u>	- <u>NS/NC:</u>

3. ¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de promoción a otros puestos de trabajo?

Hombres	Mujeres
- <u>Sí: 6</u>	- <u>Sí: 17</u>
- <u>No:</u>	- <u>No:</u>
- <u>NS/NC: 1</u>	- <u>NS/NC:</u>

4. ¿Acceden igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?

Hombres	Mujeres
- <u>Sí: 7</u>	- <u>Sí: 17</u>
- <u>No:</u>	- <u>No:</u>
- <u>NS/NC:</u>	- <u>NS/NC:</u>

Considera usted que:

1. ¿Cobra menos que su compañero/a desempeñando la misma función?

Hombres	Mujeres
- <u>Sí:</u>	- <u>Sí: 2</u>
- <u>No: 7</u>	- <u>No: 13</u>
- <u>NS/NC:</u>	- <u>NS/NC: 2</u>

2. ¿Los complementos salariales se realizan con criterios objetivos con independencia de que el salario sea de hombre o mujer?

Hombres	Mujeres
- <u>Sí: 6</u>	- <u>Sí: 12</u>
- <u>No:</u>	- <u>No: 2</u>
- <u>NS/NC: 1</u>	- <u>NS/NC: 3</u>

**HIJOS/AS:****1. ¿Tiene usted hijos/as?**

Hombres	Mujeres
- Sí: <u>1</u>	- Sí: <u>11</u>
- No: <u>5</u>	- No: <u>5</u>
- NS/NC: <u>1</u>	- NS/NC: <u>1</u>

2. ¿Qué edades tienen?

Hombres	Mujeres
- 0 a 3 años:	- 0 a 3 años: <u>5 hijos/as</u>
- 4 a 7 años:	- 4 a 7 años: <u>3 hijos/as</u>
- 7 a 12 años:	- 8 a 12 años: <u>3 hijos/as</u>
- 13 a 18 años:	- 13 a 18 años: <u>3 hijos/as</u>
- Mayores de edad: <u>2 hijos/as</u>	- Mayores de edad: <u>2 hijos/as</u>
- NS/NC:	- NS/NC: <u>5 hijos/as</u>

- ✓ 1 hombre con hijos de: 19 y 23 años Y 11 mujeres con hijos e hijas, total de hijos e hijas 21

3. ¿Alguno de ellos/as tiene discapacidad?, ¿qué edad tiene?

En este punto se recoge en los cuestionarios que ninguno de ellos y ellas tienen descendencia con algún tipo de discapacidad.

4. Cuando tiene consulta con el médico, tutorías en el colegio ¿se responsabiliza usted de hacerlo?

Hombres	Mujeres
- Sí:	- Sí: 8 mujeres
- No:	- No:
- A veces (responsabilidad compartida): <u>1</u>	- A veces (responsabilidad compartida): <u>3</u>
- NS/ NC:	- NS/ NC:

5. ¿Le facilita la empresa el desempeño de estas actividades? Indique cómo.

Hombres	Mujeres
- Sí:	- Sí: <u>11</u>
- No:	- No:
- A veces : <u>1</u>	- A veces:
- NS/ NC:	- NS/ NC:

* No se ha indicado en ninguno de los casos cómo facilita la empresa el desempeño de esas actividades.

**¿Convive con personas que dependen de sus cuidados?**

Hombres	Mujeres
- Sí:	- Sí: <u>7</u>
- No: <u>6</u>	- No: <u>7</u>
- NS/NC: <u>1</u>	- NS/NC: <u>3</u>

En caso afirmativo:

1. Indique su parentesco

En los hombres no hay ningún caso pero en las mujeres nos encontramos con 7 mujeres que conviven con personas que dependen de sus cuidados, a continuación especificamos su parentesco:

- 5 mujeres con carga de hijos/as.
- 2 mujeres con cargas de ascendientes.

2. ¿Le facilita la empresa medidas para encargarse de sus cuidados? ¿puede tener flexibilidad de horario, reducción de jornada, etc.?

Hombres	Mujeres
- Sí: <u>1</u>	- Sí: <u>8</u>
- No:	- No:
- A veces :	- A veces:
- NS/ NC: <u>6</u>	- NS/ NC: <u>9</u>

3. ¿Le conceden fácilmente permisos para encargarse de estas personas?

Hombres	Mujeres
- Sí:	- Sí: <u>7</u>
- No:	- No:
- A veces :	- A veces: <u>1</u>
- NS/ NC: <u>7</u>	- NS/ NC: <u>9</u>

4. ¿Estos permisos se los descuentan de su nómina o por el contrario son retribuidos?

Hombres	Mujeres
- Sí se le descuentan:	- Sí se le descuentan:
- No se le descuentan:	- No se le descuentan: <u>8</u>
- Son retribuidos:	- Son retribuidos:
- NS/NC: <u>7</u>	- NS/NC: <u>9</u>



¿Ha notado cambios a favor de aumentar la igualdad entre mujeres y hombres en los últimos años en su empresa? ¿Cuál o cuáles?

Hombres	Mujeres
- Sí:	- Sí: <u>2</u>
- No: <u>2</u>	- No: <u>10</u>
- NS/NC: <u>5</u>	- NS/NC: <u>5</u>

— Hombres:

- ¿Cuál/es?

*Anotan que no los ha habido porque nunca ha habido diferencias.

— Mujeres:

- ¿Cuál/es? Que en los módulos haya la misma cantidad de hombres que de mujeres y que se incorporen hombres en la plantilla, ya que antes no había.

*Anotan que no los ha habido porque nunca ha habido diferencia.

¿Qué servicios le gustaría que tuviera su empresa para compaginar mejor su vida familiar y laboral? (Servicio de comedor, guardería, flexibilidad de horario, ayudas económicas, etc.)

Hombres:

— ¿Cuál o cuáles?:

- Guardería (1 hombre).

— NS/NC: 6 hombres.

Mujeres:

— ¿Cuál o cuáles?:

- Guardería: 8 mujeres.
- Servicio de comedor: 2 mujeres.
- Ayudas económicas para material escolar o comedor: 3 mujeres.

— NS/NC: 7 mujeres.

¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o moral en el lugar de trabajo?

Hombres	Mujeres
- Sí: <u>6</u>	- Sí: <u>11</u>
- No: <u>1</u>	- No: <u>4</u>
- NS/NC: <u>1</u>	- NS/NC: <u>2</u>

**¿Cree usted que es necesario un Plan de Igualdad en su empresa?**

Hombres	Mujeres
- Sí: <u>1</u>	- Sí: <u>2</u>
- No: <u>3</u>	- No: <u>9</u>
- NS/NC: <u>3</u>	- NS/NC: <u>6</u>

En caso afirmativo, ¿Qué necesidades identifica en su empresa y cree que debiera contemplar el Plan de Igualdad?

No se ha aportado ninguna necesidad por parte de los trabajadores, tan solo el estar informado y poder participar a medida que se vaya realizando el Plan de Igualdad y así poder decir posibles necesidades que vayan surgiendo.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

Si dividimos la plantilla por sexos observamos que las mujeres que han realizado el cuestionario representan el 60% del total de mujeres en la plantilla de Arosaba 13. En cuanto a los hombres representan un 58% en los cuestionarios del total de hombres en la empresa.

Por lo tanto, contamos con más de la mitad de representación de cada sexo en los cuestionarios.

En lo referente a los puestos de trabajo, observamos en el gráfico n.º 2 que, las mujeres que han realizado el cuestionario, en un 57,14% son cuidadoras y un 28,57% encargadas, sin haber representación masculina en esta última. Por el contrario los hombres son los que están presentes en los demás puestos de trabajo sin estar presentes las mujeres.

Si observamos los estudios realizados por los trabajadores y las trabajadoras que han rellenado el cuestionario vemos que, tanto en licenciaturas como en diplomaturas, los hombres están por encima de las mujeres, aunque no es una diferencia muy significativa. En licenciaturas tenemos el 14,29% de los hombres frente al 11,76% de mujeres y en diplomaturas el 57,14 % de los hombres frente al 52,94% de mujeres.

Si tenemos en cuenta el gráfico n.º 4, respecto a la antigüedad, vemos que los hombres (en esta muestra) no se han incorporado hasta hace dos o tres años, mientras que las mujeres contamos con ellas desde hace más de 10 años.

En el gráfico n.º 5, referente al tipo de contrato observamos que el 28,57% de los hombres frente al 5,8% de las mujeres poseen un contrato indefinido. Las mujeres representa el 11,76% de contratos temporales sin haber aquí representación masculina. Por contrato de obra y servicio son los hombres en un 28,57% los más representados frente al 5,88% de mujeres. También cabe destacar que en esta pregunta del cuestionario que más de la mitad de las mujeres no saben o no han contestado y el 14,28% de los hombres.

Según nos muestra el gráfico n.º 6, observamos que el 85,71% de los hombres tienen jornada continua mientras que las mujeres son un 58,82%. Los hombres no están representados en ningún tipo de jornada más. Mientras que en las mujeres nos encontramos un 11,76% en jornada partida, el 5,88% jornada reducida y parcial. En esta pregunta contamos con un 14,28% de los hombres que no contestaron y un 17,64% de mujeres.



La incorporación a la empresa se hace en los hombres en un 42,85% tanto por autocandidatura como con igual porcentaje por familiares o conocidos en la empresa, también contamos con un 14,28% de los hombres que han accedido a la empresa mediante el SEXPE. En el caso de las mujeres un 47% han accedido mediante autocandidatura, un 17,64% por conocidos o familiares a la empresa y un 29,41% por examen.

Con respecto a la pregunta sobre si considera que la empresa tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la respuesta es en su totalidad unánime de forma afirmativa en ambos sexos, salvo el 14,28% de los hombres y el 5,88% de las mujeres que no saben o no contestaron.

En el caso de preguntar por si se tienen las mismas posibilidades de acceso al proceso de selección entre hombres y mujeres los hombres han contestado que sí en un 57,14%, con un no en el 28,57% de los casos y las mujeres sin embargo han respondido con un 94,11% que sí y con ningún no.

Respecto a la igualdad del proceso, pero en esta caso de promoción a otros puestos de trabajo la respuesta ha sido afirmativa de forma unánime salvo en el caso de los hombres que uno no ha contestado.

En el acceso a la formación también contamos con la respuesta afirmativa tanto de hombres como de mujeres.

En el apartado de si se considera que si percibe ingresos menores que su compañero/a desempeñando la misma función el 100% de los hombres piensa que no mientras que las mujeres el 11,76% considera que sí y un 11,76% que no sabe o no quiere contestar.

En el apartado número dos correspondiente a si consideran que los complementos salariales se realizan con criterios objetivos con independencia de que el salario sea de hombre o mujer, el 85,7% de los hombres afirman que sí salvo un 14,28% que no contesta o no sabe. En el caso de las mujeres el 70,58% dicen sí, y un 11,76% no, mientras que un 17,64% de estas no sabe o no contesta.

Por lo que respecta al tema de los hijos/as hay una clara diferencia entre mujeres y hombres. Tan solo el 14,28% de los hombres que han realizado el cuestionario tienen hijos/as. Sin embargo, el 70,58 % de las mujeres trabajadoras tienen descendencia.

Las edades de éstos en el caso de los hombres, son mayores de edad, mientras que en las mujeres el 87,5% de sus hijos e hijas son menores de edad, dándose el mayor porcentaje (31,25%) en el tramo de edad de 0 a 3 años.

En el 72,72% de las mujeres afirman responsabilizarse ellas solas cuando sus hijos/as tienen consulta con el médico, tutorías en el colegio, etc. Mientras que un 27,27% dicen hacerlo, a veces, de forma conjunta con su pareja. Sin embargo, en el caso de los hombres el 100% (sólo tenemos a un hombre con hijos/as) dicen hacerlos de manera compartida.

Estas actividades dicen las mujeres en su totalidad, que se les facilita por parte de la empresa el poder ocuparse de ellas, mientras que los hombres piensan que a veces.

El 87,7% de los hombres dicen no tener a nadie que dependa de sus cuidados y el resto no saben o no contestaron. Por el contrario el 41,17% de las mujeres dicen tener a alguien que dependa de sus cuidados, el mismo porcentaje no y un 17,64% que no sabe o no contestaron.

Los hombres afirman en un 14,28% que la empresa facilita medidas para ejercer estos cuidados antes señalados y un 85% no se pronuncian. Por otra parte las mujeres afirman que se facilitan estas medidas en un 47%, un 5,88% a veces y un 52,94% no responden.

Los hombres no han querido contestar bien porque no sabían o porque no querían respecto a si la empresa descuenta o retribuye estos permisos, mientras que las mujeres el 47% dicen que no se le descuentan y el resto no se pronuncia.

Cuando se le pregunta a los hombres si han notado cambios a favor de la igualdad entre hombres y mujeres éstos consideran que no en un 11,76%, el resto no sabe o no contesta. Las mujeres afirman que sí en un 11,76% un 58,82% dicen que no y el resto no se pronuncia.

A la hora de preguntar qué servicios les gustaría que tuviera su empresa para compaginar mejor su vida familiar con la vida laboral, los hombres prefieran el servicio de guardería y las mujeres el servicio de guardería como los hombres pero añaden el servicio de comedor o bien ayudas a éste y al material escolar.

Respecto al tema del acoso moral o sexual el 14,26% de los hombres afirman sí saber a quién dirigirse, el 42,85% no y el resto no se pronuncia. En el caso de las mujeres el 20% afirma que sí sabrían y a quién acudir, el 52,94 % no y el 35,29% no sabe o no contesta.

C) TÉCNICAS Y MEDIOS EMPLEADOS.

Por lo que respecta a las técnicas y los medios empleados para realizar el diagnóstico, el portocolo seguido ha sido el siguiente:

- Recopilación de la información cuantitativa de la empresa y del personal, a través de cuestionario o cuaderno de recogida de información.

El cuestionario utilizado para la empresa se ha articulado en los siguientes ejes:

- Características de la plantilla.
- Políticas y prácticas de recursos humanos: acceso a la empresa, contratación, promoción y formación.
- Retribución salarial.
- Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Salud laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Sensibilización y comunicación.
- Representación legal de la plantilla.

El cuestionario utilizado para la plantilla, en los siguientes:

- Datos generales.
- Gestión de los recursos humanos en la empresa.
- La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa.
- Análisis inicial de la información cuantitativa (avance de diagnóstico).
- Recogida de información cualitativa, tanto por parte de la empresa como de la plantilla, a través de cuestionario.
- Análisis de la información, valoración, elaboración del diagnóstico y propuesta de medidas desde la perspectiva de género.



3. OBJETIVOS Y ACCIONES

A) Objetivo principal del plan de igualdad.

El objetivo principal del plan de igualdad es alcanzar e integrar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como eliminar la discriminación por razón de sexo en la empresa APROSUBA 13, reconociendo la igualdad como principio básico y transversal, e incluyendo este principio en los objetivos de política de empresa y, en particular, en la política de gestión de recursos.

Este objetivo principal se desarrolla a través de una serie de objetivos generales y específicos y una propuesta de acciones concretas a ejecutar en cada una de las diferentes áreas de actuación.

B) Objetivos generales del plan de igualdad.

- Garantizar el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en los procesos de acceso, contratación, promoción...
- Incluir la perspectiva de género en los planes de formación de la empresa.
- Prevenir, erradicar y, si en su caso se produjeran, sancionar el acoso sexual o por razón de sexo en la empresa APROSUBA 13.
- Aplicación del principio de equidad, esto es, a idéntica responsabilidad igual salario en todos sus conceptos del convenio.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de la plantilla, ayudándoles a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la Empresa.
- Dar a conocer el plan de igualdad y sus beneficios al total de la plantilla.

C) Objetivos específicos y acciones.

Las áreas de actuación, que a su vez vertebran el conjunto de objetivos, medidas y acciones son las siguientes:

- Área 1: Acceso a la empresa, contratación y promoción.
- Área 2: Formación.
- Área 3: Salud laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Área 4: Política y estructura salarial.
- Área 5: Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Área 6: Comunicación y sensibilización.

En cada una de estas áreas se desarrollan los objetivos específicos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las acciones y medidas para conseguir dichos objetivos, las personas o grupos responsables de su realización, calendarización de la implantación y unos criterios o indicadores de seguimiento.

Una vez identificados los objetivos como resultados de los datos obtenidos en el diagnóstico, se recogen las acciones y medidas a implantar con el fin de corregir los no adecuados.

**AREA 1: ACCESO A LA EMPRESA, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN****Objetivo General:**

Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres *en los procesos de acceso, contratación, promoción...*

Objetivos Específicos:

- Evitar discriminación por razones de sexo, raza o religión en el acceso al empleo.
- Dar transparencia y visibilidad a los procesos de selección, contratación y promoción del personal.

Acciones:

- Los procesos de selección se realizarán en base a procedimientos de carácter objetivo valorando la adecuación de la persona al puesto en función de criterios de idoneidad, garantizando la objetividad en el proceso y evitar actitudes discriminatorias.
- Revisión de los instrumentos, formularios y técnicas utilizadas por la empresa para la selección de personal, garantizando la neutralidad y la igualdad de oportunidades de las/os candidatas/os. Siendo las personas candidatas únicamente valoradas, por sus competencias, conocimientos y experiencias, sin considerar su sexo.
- Las ofertas de empleo se publicarán con información ajustada a las características del puesto y los requisitos del mismo, eliminando el lenguaje sexista y evitando cuestiones que vayan más allá de lo estrictamente curricular.

Responsable/s:

Dirección

Dirección

Dirección.

Plazo:**Sept / Octubre
2010****Enero 2011****Sept / Octubre
2010****Indicadores**

- Publicación de las ofertas de trabajo en la página web y/o tabloneros de anuncios de la empresa.
- Dentro de formularios de selección, porcentaje de preguntas realizadas a la persona candidata referente a aspectos no relativos al plano profesional.

**AREA 2: FORMACIÓN****Objetivo General**

Incluir la perspectiva de género en los planes de formación de la empresa.

Objetivos Específicos:

- Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa.
- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa.

Acciones:

- Realización del seguimiento del plan de formación anual desde la perspectiva de género para evitar discriminaciones por razón de sexo.
- Incluir en el plan de formación de la empresa, al menos 1 actividad formativa al año sobre materia de igualdad dirigida a todas las personas interesadas de la plantilla.
- La empresa buscará formas de acceso de la plantilla a cursos relacionados con temas o disciplinas en las que se encuentran menos representados.
- Incrementar el número de horas de formación que según convenio se deben realizar dentro del horario de trabajo.

Responsable/s:

Comisión de Formación

Comisión de Formación

Comisión de Formación

Comisión de Formación

Plazo:

**Anual
(1er trimestre
20011)**

**Febrero
2011**

**Febrero
2011**

**Febrero
2011**

Indicadores:

- Horas de formación recibidas por: género, edad, dentro y fuera de jornada, puesto desempeñado, etc.
- Plan de formación anual.
- Número de horas realizadas de formación dentro y fuera del horario de trabajo.

**AREA 3: SALUD LABORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO****Objetivo General**

Prevenir, erradicar y, si en su caso se produjeran, sancionar el acoso sexual o por razón de sexo en la empresa Aprosuba 13

Objetivos Específicos:

- Prevenir las posibles discriminaciones laborales por acoso sexual o por razón de sexo.
- Considerar explícitamente el acoso como falta muy grave, en el Reglamento de Régimen Interno.

Acciones:

- Elaborar y establecer un protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y del acoso moral, especificando procesos y penalizaciones.
- Efectuar campañas periódicas divulgativas sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Introducir en la redacción del Reglamento de Régimen Interno de los servicios y centros en los que APROSUBA13 tiene titularidad, la conducta de Acoso Sexual y por Razón de Sexo específicamente como FALTA MUY GRAVE.

Responsable/s:

Comisión
Permanente de
Igualdad

Comisión
Permanente de
Igualdad

Comisión
Permanente de
Igualdad

Plazo:

**Sept / Octubre
2010**

**Anual
1er
trimestre2011)**

**2º trimestre
2011**

Indicadores:

- Grado de implantación del protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo.
- Número de acciones divulgativas llevadas a cabo durante el año.
- Catalogación como falta muy grave el acoso sexual y por razón de sexo en nueva redacción de Reglamento de Régimen Interno.

**AREA 4: POLÍTICA Y ESTRUCTURA SALARIAL****Objetivo General**

Aplicación del principio de equidad, esto es, a idéntica responsabilidad igual salario en todos sus conceptos recogidos en convenio.

Objetivos Específicos:

- Revisar la política salarial desde un enfoque de género: complementos, incentivos, beneficios sociales, etc. Con miras a prevenir situaciones de discriminación tanto directas como indirectas.

Acciones:

- Mantener una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales.

Responsable/s:

Dirección

Plazo:**Anual****Indicadores:**

- Retribución bruta por sexo y puesto de trabajo, teniendo en cuenta no sólo las posibles situaciones de discriminación salarial directa si no también indirectas.

**AREA 5: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL****Objetivo General**

Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla ayudándoles a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la Empresa.

Objetivos Específicos:

- Informar a toda la plantilla sobre los derechos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Fomentar la flexibilidad organizativa en el seno de la empresa, asegurando que los beneficios que se deriven de la conciliación no tengan consecuencias negativas en las posibilidades de promoción de la plantilla.
- Potenciar el uso igualitario por mujeres y hombres de las medidas de conciliación disponibles en la empresa.

Acciones:

- Informar permanentemente a la plantilla de los permisos y excedencias, que contempla la legislación y las mejoras de la empresa.
- Establecer preferencia en la elección de turno de trabajo, cuando sea posible, al trabajador/a con hijo/a menor de tres años o personas dependientes sin reducción de jornada.
- Ante el fallecimiento familiar, ampliar la licencia retribuida hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.

Responsable/s:

Comisión permanente de Igualdad.

Dirección

Dirección

Plazo:

Sept/Octubre 2010

Sept/Octubre 2010

Enero 2011

Indicadores:

- Inventario de medidas de conciliación.
- Número de solicitudes aceptadas de petición por parte de los/as trabajadores/as en la elección de turno por hijo/a menor de 3 años o persona dependiente a su cargo.
- Número de solicitudes aceptadas de cambio o adecuación de horario.
- Número de licencias por fallecimiento de familiar hasta tercer grado solicitadas y concedidas por el centro.

**AREA 6: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN****Objetivo General**

Dar a conocer el plan de igualdad y sus beneficios al total de la plantilla.

Objetivos Específicos:

- Realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el Plan de Igualdad de Oportunidades que se firme próximamente.
- Introducir medidas de prevención y corrección del lenguaje y las imágenes sexistas en la documentación y comunicación de la empresa.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Acciones:

- Eliminación de lenguaje e imágenes sexistas en la comunicación tanto interna como externa de la empresa.
- Realizar informe sobre el Plan de Igualdad de APROSUBA 13, su ejecución y resultados
- Informar anualmente a toda la plantilla del desarrollo del Plan de Igualdad.
- Comunicar a la Comisión Paritaria de Negociación del Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, de las propuestas de mejora que del mismo se recogen en el Análisis cualitativo del convenio desde la perspectiva de género, para que sean tenidas en cuenta en la próxima revisión de éste.

Responsable/s:

Comisión de comunicación

Comisión Permanente de Igualdad

Comisión Permanente de Igualdad

Comisión Permanente de Igualdad.

Plazo:

Sept/Octubre 2010

Anual Diciembre 2011

Anual Diciembre 2011

Enero 2011

Indicadores:

- Resultados sobre el informe del grado de ejecución del Plan de Igualdad.
- Número de acciones realizadas en cuanto a difusión de beneficios de la Ley 3/2007.
- Implantación del uso del lenguaje no sexista en la comunicación de la empresa.
- Fecha de registro de entrega de Propuestas de mejoras desde la perspectiva de género del convenio de Centros y Servicios de Atención a personas con discapacidad.



4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

A) Sistema de Evaluación.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres refleja el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en los Planes de Igualdad.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en este Plan de Igualdad de la empresa APROSUBA 13 permitirá conocer el desarrollo del plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación, que será fundamental y un instrumento imprescindible para conocer los progresos alcanzados en el camino hacia la igualdad de género.

Para el período de vigencia del presente Plan de Igualdad se tendrán tres tipos de evaluación:

- Previa o de resultados: consistente en el diagnóstico de género que se ha realizado y que supone el punto de partida en que se encuentra la empresa.
- Intermedia o de proceso: que servirá de seguimiento al grado de cumplimiento de los objetivos fijados en cada eje de intervención y que se realizará anualmente.
- Final o de impacto: que servirá como valoración final del plan en términos cuantitativos y cualitativos, en la que se reflejará el grado de cumplimiento de los objetivos y de satisfacción de expectativas y necesidades. Esta evaluación dará las pautas para nuevas acciones para la elaboración y aprobación de futuros planes de igualdad en la empresa.

La Comisión de Igualdad es designada por este Plan de Igualdad como Comisión de Seguimiento y Evaluación del mismo.

La citada Comisión de Seguimiento y Evaluación tiene las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Recepción de información sobre el desarrollo del Plan y sobre la distribución por sexo de la plantilla en los aspectos señalados en el propio Plan.
- Propuesta de medidas y acciones correctoras a la Dirección de la empresa y a la Sección Sindical de la misma para el mejor cumplimiento de los objetivos recogidos en el Plan de Igualdad.
- Evaluación e informe de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual sobre el avance en la consecución de los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad, con el fin de comprobar la eficacia de las medidas puestas en marcha para alcanzar los objetivos, proponiendo, si fuera necesario, medidas correctoras.



- Resolución de las cuestiones de interpretación que suscite el Plan de Igualdad.
- Asesoría a las partes negociadoras en materias relacionadas con la aplicación del Plan de Igualdad y en general sobre el desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007.
- Otras funciones que le fueren asignadas por las partes negociadoras para el mejor cumplimiento del Plan de Igualdad y la aplicación de la Ley en esta materia en el ámbito de la empresa.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se reunirá como mínimo semestralmente con carácter ordinario. No obstante, por iniciativa de una de las partes, se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea necesario o las circunstancias así lo requieran.

B) Cronograma de objetivos específicos y acciones.

Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Nivel de desarrollo	Indicadores	Responsables	incidencias
2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014				
Área 1: acceso a la empresa, contratación y promoción							
Objetivos:							
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Evitar discriminación por razones de sexo, raza o religión en el acceso al empleo ➤ Dar transparencia y visibilidad a los procesos de selección, contratación y promoción personal 							
Acción:							
1.1. Los procesos de selección se realizarán en base a procedimientos de carácter objetivo valorando la adecuación de la persona al puesto en función de criterios de idoneidad, garantizando la objetividad en el proceso y evitando actitudes discriminatorias							
Sep. Oct. 2010				Iniciado/en desarrollo	Publicación de las ofertas de trabajo en la página web y/o tablones de anuncios de la empresa	Dirección	
Acción:							
1.2. Revisión y modificación de los instrumentos, formularios y técnicas utilizadas por la empresa para la selección del personal, garantizando la neutralidad y la igualdad de oportunidades de las/os candidatas/os. Dando las personas candidatas únicamente valoradas, por sus competencias, conocimientos y experiencias, sin considerar su sexo.							
	Enero 2011			Pendiente de inicio	Porcentaje, dentro de los formularios de selección, de preguntas realizadas a la persona candidata referente aspectos no relativos al plano profesional.	Dirección	
Acción:							
1.3. Las ofertas de empleo se publicarán con información ajustada a las características del puesto y los requisitos del mismo, eliminando el lenguaje sexista y evitando cuestiones que vayan más allá de lo estrictamente curricular.							
Sep. Oct. 2010				Iniciado /en desarrollo	Nº publicaciones de las ofertas de trabajo en la página web y/o tablones de anuncios de la empresa y porcentaje de preguntas no relativas al plano profesional	Dirección	



Año 1 2010-2011	Año 2 2011-2012	Año 3 2012-2013	Año 4 2013-2014	Nivel de desarrollo	Indicadores	Responsables	incidencias
Área 2: Formación							
Objetivos:							
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en gneral y especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa. ➤ Garantizar el acceso en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa 							
Acción:							
2.1 Realización del seguimiento del plan de formación anual desde la perspectiva de género para evitar discriminaciones por razón de sexo.							
Anual 1er TRIM. 2011	Anual 1er TRIM.	Anual 1er TRIM.	Anual 1er TRIM.	Pendiente Inicio	Horas de formación recibidas por: género, edad, dentro y fuera de la jornada, puesto desempeñado,...	Comisión de Formación	
Acción:							
2.2. Incluir en el plan de formación de la empresa, al menos una actividad formativa al año sobre materia de igualdad dirigida a todas las personas interesadas de la plantilla.							
	Feb. 2011			Pendiente Inicio	Plan de formación anual	Comisión de Formación	
Acción:							
2.3. La empresa buscará formas de acceso de la plantilla a cursos relacionados con temas o disciplinas en las que se encuentran menos representados							
	Feb. 2011			Pendiente Inicio		Comisión de Formación	
Acción:							
2.4. Incrementar el número de horas de foramción que según convenio se deben realizar dentro del horario de trabajo							
	Feb. 2011			Pendiente Inicio	Número de horas realizadas de formación dentro y fuera del horario de trabajo	Comisión de Formación	



Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Nivel de desarrollo	Indicadores	Responsables	incidencias
2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014				
Área 3: Salud laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo							
Objetivos:							
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Prevenir las posibles discriminaciones laborales por acoso sexual o por razón de sexo. ➤ Considerar explícitamente el acoso como falta muy grave, en el Teglamento de Régimen Interno. 							
Acción:							
3.1. Elaborar y establecer un protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y del acoso moral, especificando procesos y penalizaciones.							
Sep. Oct. 2010				En desarrollo	Grado de implantación del protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo	Comisión Permanente de Igualdad	
Acción:							
3.2. Efectuar campañas periódicas divulgativas sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo							
Anual 1er TRIM. 2011	Anual 1er TRIM.	Anual 1er TRIM.	Anual 1er TRIM.	Pendiente de Inicio.	Número de acciones divulgativas llevadas a cabo durante el año.	Comisión Permanente de Igualdad	
Acción:							
3.3. Introducir en la redacción del Reglamento de Régimen Interno de los servicios y centros en los que APROSUBA 13 tiene titularidad, la conducta de Acoso Sexual y por razón de sexo específicamente como FALTA MUY GRAVE							
2º TRIM. 2011				Pendiente de Inicio.	Catalogación como falta muy grave el acoso sexual y por razón de sexo en nueva redacción del Reglamento de Régimen Interno	Comisión Permanente de Igualdad	

Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Nivel de desarrollo	Indicadores	Responsables	incidencias
2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014				
Área 4: política y estructura salarial							
Objetivos:							
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Revisar la política salarial desde un enfoque de género: complementos, incentivos, beneficios sociales, etc. Con miras a prevenir situaciones de discriminación tanto directas como indirectas. 							
Acción:							
4.1. Mantener una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales.							
Anual NOV. 2011	Anual NOV. 2012	Anual NOV. 2013	anual NOV. 2014	Pendiente de Inicio	Retribución bruta por sexo y puesto de trabajo, teniendo en cuenta no sólo las posibles situaciones de discriminación salarial directa si no también indirectas	Dirección	



Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Nivel de desarrollo	Indicadores	Responsables	incidencias
2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014				
Área 5: corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral							
Objetivos:							
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Informar a toda la plantilla sobre los derechos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. ➤ Fomentar la flexibilidad organizativa en el seno de la empresa, asegurando que los beneficios que se deriven de la conciliación no tengan consecuencias negativas en las posibilidades de promoción de la plantilla. ➤ Potenciar el uso igualitario por mujeres y hombres de las medidas de conciliación disponibles en la empresa. 							
Acción:							
5.1. Información permanente a la plantilla de los permisos y excedencias, que contempla la legislación y las mejoras de la empresa.							
Sep. 2010				En desarrollo	Inventario de medidas de conciliación	Comisión Permanente de Igualdad	
Acción:							
5.2. Establecimiento de preferencia en la elección de turno de trabajo, cuando sea posible, al trabajador/a con hijo/a menor de tres años o personas dependientes sin reducción de jornada.							
Sep. 2010				En desarrollo	Número de solicitudes aceptadas a petición por parte de la plantilla en la elección de turno por hijo/a menor de 3 años o persona dependiente al cargo	Dirección	
Acción:							
5.3. Establecimiento de flexibilidad en cuanto al cumplimiento del horario por parte de las/os trabajadoras/es (previo acuerdo con la dirección) teniendo en cuenta las peculiaridades individuales y atendiendo a irregularidades del horario que recoge el convenio.							
Sep. 2010				En desarrollo	Número de solicitudes aceptadas de cambio o adecuación de horario	Dirección	
Acción:							
5.4. Ante el fallecimiento familiar, ampliar la licencia retribuida hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.							
	Enero 2011			Pendiente de Inicio.	Número de licencias por fallecimiento de familiar hasta tercer grado solicitadas y concedidas por el centro	Dirección	



Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Nivel de desarrollo	Indicadores	Responsables	incidencias
2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014				
Área 6: comunicación y sensibilización							
Objetivos:							
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el Plan de Igualdad de Oportunidades que se firme próximamente. ➤ Introducir medidas de prevención y corrección del lenguaje y las imágenes sexistas en la documentación y comunicación de la empresa. ➤ Establecer vanales de inforamción permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa. 							
Acción:							
6.1. Eliminación de lenguaje e imágenes sexistas en al comunicación tanto interna como externa de la empresa.							
OCT. NOV. 2010				En desarrollo	Implantación del uso del lenguaje no sexista en la comunicación de la empresa.	Comisión de Comunicación	
Acción:							
6.2. Realización de un informe sobre el Plan de Igualdad de APROSUBA 13, su ejecución y resultados							
Anual DIC. 2011	Anual DIC. 2012	Anual DIC. 2013	Anual DIC. 2014	Pendiente de inicio.	Resultados sobre el informe del grado de ejecución del Plan de Igualdad.	Comisión Permanente de Igualdad	
Acción:							
6.3. Informar anualmente a toda la plantilla del desarrollodel Plan de Igualdad							
Anual DIC. 2011	Anual DIC. 2012	Anual DIC. 2013	Anual DIC. 2014	Pendiente Inicio	Nº de acciones realizadas en cuanto a difusión de beneficios de la Ley 3/2007		
Acción:							
6.4. Comunicación a la Comisión Paritaria de Negociación del Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, de las propuestas de mejora que del mismo se recogen en el Análisis cualitativo del convenio desde la perspectiva de género, para que sean tenidas en cuenta en la próxima revisión de éste.							
Enero 2011	Enero 2012	Enero 2013	Enero 2014	Pendiente Inicio	Fecha de registro de entrega de Propuestas de mejoras desde la perspectiva de género del voncenio de Centros y Servicios de Atención a personas con discapacidad	Comisión Permanente de Igualdad	



5. GLOSARIO

Acción Positiva:

Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces "discriminación positiva").

(Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Barreras Invisibles:

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de la mujer) para los procesos de toma de decisiones para su plena participación en la sociedad. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas).

Conciliación del trabajo y la vida familiar y personal:

Situación de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres y de corresponsabilidad tanto en el ámbito del empleo como del cuidado y gestión doméstica.

Cultura organizacional:

Conjunto de significados, normas y valores que se comparten dentro de cada organización.

El papel de la cultura organizacional representa un tema central en el estudio sobre desigualdades de género, dado que continúa teniendo un enorme peso en la obstaculización del progreso profesional de las mujeres. (Fuente: Barberà, E., Sarrió, M., i Ramos, A., (coord.) "Directivas: Promoción profesional en España y Reino Unido". Valencia: Institut Universitari d'Estudis de la Dona, Universitat de València, 2000).

Cuota:

Proporción dada o parte de puestos, escaños o recursos que deben ser atribuidos a un colectivo específico, generalmente siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pretende corregir un desequilibrio anterior, generalmente en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación a puestos de trabajo. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Currículum Oculto:

Relación de datos biográficos que cualifican a las personas para la realización de actividades determinadas y que complementan y/o sustituyen la experiencia laboral así como los títulos y cualificaciones oficiales requeridas para el desempeño de dichas actividades. (Fuente: "Palabras para la igualdad". Madrid: Mujeres Vecinales y Confederación de Asociaciones de Vecinos, Consumidores y Usuarios de España, 2000).



Democracia paritaria:

Concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y por hombres, en la cual la representación equilibrada de ambos en las funciones decisorias de la política es condición previa al disfrute pleno y en pie de igualdad de la ciudadanía, y en la cual unas tasas de participación similares o equivalentes (entre el 40% y el 60%) de mujeres y hombres en el conjunto del proceso democrático es un principio de democracia. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Desarrollo de carrera:

Recorrido profesional que una persona hace a lo largo de su vida laboral. Suele estar vinculado a los planes de carrera, práctica de gestión de recursos humanos que se desarrolla especialmente en las grandes empresas con personas que tienen potencial para su desarrollo profesional. La detección, planificación y desarrollo de los planes se realiza a instancia de la empresa conjuntamente con la persona interesada, quien participará en formaciones específicas y otro tipo de actividades que ampliarán sus conocimientos y experiencias. (Fuente: "Palabras para la igualdad". Madrid: Mujeres Vecinales y Confederación de Asociaciones de Vecinos, Consumidores y Usuarios de España, 2000).

Diferencia de retribución entre mujeres y hombres:

Diferencia de sueldo medio entre hombres y mujeres. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Discriminación:

Cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación (apartado a) del párrafo 1 del artículo 1 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 de la OIT. Discriminación directa:

Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón de su sexo. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Discriminación indirecta:

Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tiene un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo, a menos que la diferencia de trato pueda justificarse por factores objetivos (Directiva 76/207/CEE del Consejo, del 9 de febrero de 1976, DO L 39 de 14.2.1976). (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).



División del Trabajo (debida al género):

La división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Empoderamiento:

Poder para poder controlar la propia vida dentro y fuera del hogar. Poder entendido no como medio de dominación sobre otras personas, sino como:

- a) Sentimiento de fortaleza interna y confianza para enfrentarse a la vida.
- b) Derecho a determinar nuestras selecciones vitales.

Emprendedora:

En el ámbito de la empresa y de políticas de promoción de empleo se define con este término a la mujer que decide pone en marcha una empresa o autoemplearse.

Equidad entre hombres y mujeres:

Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Estereotipos de género:

Representan los roles asignados tradicionalmente a la mujer y al hombre que configuran la base de nuestra sociedad y son los responsables de la discriminación de género en todos los ámbitos. No se puede entender el por qué de las dificultades de las mujeres en el acceso al poder si no se tiene presente que en el paradigma cultural actual persiste el modelo en que se asume al hombre como el cabeza de familia y principal proveedor de ingresos. Esta concepción responde a una distribución histórica desigual por géneros: el hombre con una disponibilidad absoluta al trabajo laboral y la mujer destinada a la maternidad y al cuidado y afecto en el seno de la familia.

Horario flexible:

Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto a las horas trabajadas y los arreglos de rotaciones, turnos u horarios de trabajo diarios, semanales, mensuales o anuales. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y



hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Igualdad de trato entre mujeres y hombres:

Ausencia de discriminación directa o indirecta, por razones de sexo. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas/transversalidad /Mainstreaming:

Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen (comunicación de la Comisión COM (96) 67 final de 21.2.1996). (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Mainstreaming de género: (véase "integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas/transversalidad").

No discriminatorio respecto al sexo / no sexista:

Sin repercusión, positiva o negativa, diferenciadora en cuanto las correlaciones sexistas o la igualdad entre hombres y mujeres. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Participación equilibrada de mujeres y hombres:

Reparto de las posiciones de poder y toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres (Recomendación 93/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, DO L 319).

(Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Perspectiva de género:

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

(Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).



Roles establecidos en función del sexo:

Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas según lo descrito en "Contrato basado en las diferencias de género". (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Segregación en el trabajo/en el empleo:

Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical). (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN- 92-828-2614-7).

Segregación horizontal:

Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN-92-828-2614-7).

Segregación vertical:

Concentración de mujeres y hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos. (Fuente: "Cien palabras para la igualdad: Glosario de términos a la igualdad entre mujeres y hombres". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1998. ISBN- 92-828-2614-7).

Síndrome de la Abeja Reina:

Tendencia de algunas mujeres que han conseguido altos cargos en áreas tradicionalmente masculinas a disociarse de su sexo y a no ser solidarias con los problemas de la mayoría de las mujeres. Esto impide que estas mujeres fomenten redes de poder para consolidar y facilitar el acceso de otras. (Fuente: García de León, María Antonia. "Élites discriminadas. Acerca del poder de las mujeres". 1999. A Ponencias del Congreso Internacional: "Las mujeres construyen el Mediterráneo del siglo XXI". (València, 8, 9 i 10 de març de 1999).

Techo de cristal:

Conjunto de mecanismos discriminatorios, aparentemente invisibles, creados por actitudes discriminatorias o por prejuicios que bloquean a las mujeres en su intento de acceder a puestos importantes de poder. (Fuente: Segerman-Peck, L.M. Networking and mentoring. A woman's guide. Londres: Judy Piatkus Ltd.,1991



6. ANEXOS

6.1. Anexo 1:

- Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo

6.2. Anexo 2:

- Análisis cualitativo del XIII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad desde la perspectiva de género.

6.1. Anexo 1:

PROTOCOLO PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL. SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN APROSUBA 13.

1. INTRODUCCIÓN.

El presente protocolo de actuación nace del compromiso que adquiere APROSUBA 13 en la elaboración de su Plan de Igualdad.

De esta manera, con miras a garantizar los derechos constitucionales reconocidos, y cumplir la normativa sobre Acoso Laboral, Sexual o por Razón de Sexo en nuestro país (L.O 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres), APROSUBA 13 reconoce la necesidad de prevenir y evitar conductas de acoso en el trabajo.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a ser tratadas con dignidad, por ello la dirección de la empresa y la representación sindical de los/as trabajadores/as se comprometen a velar por la prevención de todo tipo de acoso o intimidación, ya sea laboral, personal o sexual en el seno de la empresa. Así mismo, acuerdan resolver los casos que en esta materia se pudiesen presentar bajo los principios de confidencialidad, eficacia y justicia.

2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se den conductas que puedan suponer acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de la empresa APROSUBA 13.

El presente protocolo será de aplicación a todas las personas trabajadoras de APROSUBA 13, sin ninguna distinción por el tipo de contrato que le vincula con la misma ni por la duración de dicha vinculación. Para que el presente Protocolo sea aplicable a una conducta de acoso, esta conducta tiene que haberse producido en el centro de trabajo de la empresa o por causa directamente ligada al trabajo o por motivo del mismo.

El Protocolo será de aplicación desde la fecha de su aprobación por la Comisión Permanente de Igualdad y su vigencia será indefinida sin perjuicio del compromiso de la Comisión Permanente de Igualdad de revisarlo periódicamente al objeto de garantizar su idoneidad. A este efecto, la Comisión Permanente de Igualdad asume la capacidad de adoptar los acuerdos de interpretación y actualización del presente Protocolo que resulte conveniente, respetando el contenido esencial del mismo, sus ámbitos, principios y garantías.



3. PRINCIPIOS Y CONCEPTOS:

El presente Protocolo se basa en tres principios irrenunciables para los trabajadores y trabajadoras:

- El derecho de toda persona a recibir un trato cortés, respetuoso y digno.
- El derecho a la igualdad y a la no discriminación en el trabajo.
- El derecho a la salud en el trabajo, que se garantiza no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo o daño físico, si no también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

De este modo, el Protocolo distingue los siguientes tipos de acoso:

Acoso moral o psicológico:

Es acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral y a la persona empleada.

Acoso sexual:

Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo:

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.

En función de los sujetos que intervienen, estas conductas pueden ser calificadas como:

- Acoso descendente: es el acoso realizado por el/la propio/a empleador/a o sus representantes, alguien con poder sobre la víctima, normalmente por razón jerárquica.
- Acoso horizontal: es el acoso realizado por compañeros/as de trabajo, sin ascendencia jerárquica sobre la víctima.
- Acoso ascendente: es el acoso realizada por una persona que está jerárquicamente subordinada a la víctima.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:

Cuando en APROSUBA 13 sea conocida la existencia de una conducta que pueda ser constitutiva de acoso en el trabajo, se actuará de acuerdo con el procedimiento que el

presente Protocolo establece. La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la ley.

4.1. Principios Rectores y Garantías del Procedimiento:

- Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los/as implicados/as podrán ser asistidos por algún/a representante o asesor/a en todo momento a lo largo del procedimiento.
- Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La Comisión Permanente de Igualdad, de forma expresa, pondrá en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.
- Diligencia: La investigación y la resolución de la conducta denunciada deberán ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Contradicción: El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa APROSUBA 13, deberá restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- Protección de la salud de las víctimas: La dirección de APROSUBA 13 adoptará, de oficio o a instancia de la Comisión Permanente de Igualdad, las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los/as trabajadores/as afectados/as. A título de ejemplo, las citadas medidas de protección pueden consistir en ayuda psicológica, protección a la víctima, u otras ayudas necesarias para facilitar su total restablecimiento. Cualquier medida que en este sentido se adopte, deberá contar con el consentimiento de la víctima y será comunicada al instructor para constancia en el expediente del caso.
- Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

4.2. Intervinientes:

Son partes en el presente procedimiento el/la denunciante/a, que es quien teniendo conocimiento de los hechos, presenta la denuncia; la víctima, que puede coincidir o no



con la persona del denunciante, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso, la Comisión Permanente de Igualdad, que es el órgano que se establece para la atención e investigación de la denuncia, y la Dirección de la empresa donde se produjera el acoso, que es el/la encargado/a de adoptar las medidas correspondientes.

4.3. Incompatibilidades:

En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante/denunciado) tuviese respecto a cualquier miembro del Comisión Permanente de Igualdad, una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad manifiesta, el/la miembro de la Comisión Permanente de Igualdad afectado/a quedará automáticamente invalidado/a para formar parte de dicho procedimiento concreto y será sustituido por el/la suplente previamente designado/a o, en su defecto, por un/a sustituto/a.

Si un/a miembro de la Comisión Permanente de Igualdad fuera denunciado/a o denunciante, quedará invalidado/a para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

4.4. Desarrollo del procedimiento:

4.4.1. Denuncia:

El procedimiento se inicia con la denuncia, que habrá de ser realizada por la persona agraviada o por terceros/as con aportación de indicios suficientes. En caso de denuncia presentada por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia y confirmar la existencia del acoso.

La denuncia se podrá presentar ante la Comisión Permanente de Igualdad.

La denuncia deberá quedar documentada por escrito. En caso de denuncia verbal, cualquier miembro de la Comisión Permanente de Igualdad asistirá al/a la denunciante para plasmarla por escrito. La denuncia deberá contener la identificación de la persona denunciante, del/de la presunto/a acosador/a y de la víctima, una descripción detallada de la conducta de acoso imputada y la firma del denunciante en prueba de conformidad.

4.4.2. Procedimiento informal:

En ocasiones, el hecho de manifestar al/a presunto/a agresor/a las consecuencias ofensivas e intimidatorias que su comportamiento genera, es suficiente para que el problema quede solucionado.

La Comisión Permanente de Igualdad se entrevistará con la persona afectada y podrá tener reuniones con el/la presunto/a agresor/a y/o en los casos de necesidad con ambas partes, todo ello con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes. Dicha Comisión, en el plazo de diez días, contados a partir de la presentación de la denuncia escrita, elaborará una propuesta de resolución, que elevará a la dirección de la empresa, donde se refleje el acuerdo alcanzado por las partes.

4.4.3. Procedimiento formal:

Cuando el procedimiento informal no dé resultado o resulte inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal, que se iniciará con la instrucción del expediente.

Las funciones del/de la instructor/a (Persona elegida de la Comisión Permanente de Igualdad) serán las siguientes: abrir el expediente contradictorio, impulsar la tramitación del procedimiento interno de actuación, prestar apoyo y ayudar a las víctimas, realizar las gestiones oportunas y poner en marcha las diligencias y trámites pertinentes hasta la elaboración del informe de conclusiones y propuesta de resolución.

En el desempeño de su función, el/la instructor/a practicará las pruebas de carácter documental y entrevistas que estime necesarias, garantizando la observancia de los principios rectores y garantías del procedimiento.

En atención a la gravedad de la conducta denunciada y a la apariencia de veracidad de los indicios aportados, el/la instructor/a podrá proponer a la dirección, la medida cautelar de separación de la víctima del/de la presunto/a acosador/a, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

La instrucción se cerrará mediante un informe de conclusiones que será presentado por el/la instructor/a a la Comisión permanente de igualdad en el plazo máximo de veinte días a contar desde la fecha de presentación de la denuncia, salvo que excepcionalmente el citado plazo fuera prorrogado, mediando razones fundamentadas que justificaran la ampliación del mismo. El citado informe deberá incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Relación de las intervenciones realizadas por el/la instructor/a, argumentos expuestos por las partes, testimonios, pruebas y diligencias practicadas.
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones.
- Medidas propuestas.

La Comisión Permanente de Igualdad, estudiará el expediente con el informe y, a la vista del mismo, en el plazo de cinco días a contar desde la fecha de su recepción, adoptará una propuesta de resolución que remitirá a la dirección de la empresa APROSUAB 13, con copia a las partes afectadas.

En la citada propuesta de resolución, se tendrá en cuenta y señalará los agravantes que hubieran tenido lugar; por ejemplo: la existencia de reincidencia, la existencia de dos o más víctimas, la posible situación de discapacidad de la víctima, la situación contractual de la víctima, la existencia de presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, la tipificación del acoso como descendente, etc.



4.4.4. Resolución del expediente:

Según el informe citado, en el plazo máximo de quince días a contar desde la fecha de recepción de la misma, la Comisión Permanente de Igualdad elevará la propuesta de resolución a la Dirección de la empresa, que posteriormente comunicará su resolución a las partes implicadas.

En el caso de que finalmente se determinara la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, la Dirección de APROSUBA 13 adoptará las acciones correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le fuera de aplicación al/a la acosador/a (imposición de medidas disciplinarias previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en el convenio colectivo de referencia).

5. DISPOSICIONES VARIAS:

- a) Falsas denuncias: En el caso de que se concluyera que no ha existido acoso en la situación denunciada e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, la Comisión Permanente de Igualdad propondrá, a la dirección la adopción de las medidas disciplinarias correspondientes.
- b) Represalias: Si por parte de la persona denunciada se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, con independencia de que se haya determinado o no la existencia de acoso, la Comisión Permanente de Igualdad propondrá a la Dirección la adopción, de forma inmediata, medidas especiales de protección para la víctima y medidas disciplinarias para la persona o personas que hubieren participado en las represalias.
- c) Protección de datos: Toda la información relativa a los procedimientos desarrollados al amparo del presente Protocolo tiene la expresa consideración de reservada y secreta. Todos los intervinientes en cualquier procedimiento —sin perjuicio de los derechos que la ley les reconozca—, asumen una especial obligación de guardar confidencialidad en el tratamiento, conservación, custodia, archivo y transmisión de la información sobre todos los datos que lleguen a su conocimiento como consecuencia del ejercicio de sus actividades en el mismo. El incumplimiento de esta obligación conllevará la adopción de las medidas disciplinarias correspondientes.

En caso de incumplimiento de lo especificado en cualquiera de estas disposiciones, la Comisión Permanente de Igualdad propondrá a la dirección, la adopción de las medidas disciplinarias previstas en el Estatuto de los Trabajadores, así como en el Convenio Colectivo de referencia.

6. PREVENCIÓN DEL ACOSO:

Con objeto de prevenir y evitar los comportamientos constitutivos de acoso en el trabajo, se adoptarán las siguientes medidas:

- Divulgar este protocolo. Publicar su contenido a través de los medios de comunicación de la empresa: tablón de anuncios y circulares internas, Internet...
- Informar a los trabajadores de nuevo ingreso sobre el presente Protocolo.



7. INTERPRETACIÓN:

Si en la aplicación del presente Protocolo se produjera alguna duda sobre su interpretación, la Comisión Permanente de Igualdad, de conformidad con lo previsto en el mismo, será competente para la resolución de la misma.

8. DISPOSICIÓN FINAL:

Todas las personas firmantes de este protocolo, se comprometen a su inmediato cumplimiento y adecuación de toda norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al mismo. No obstante a lo anterior, las partes firmantes reconocen la posibilidad de la aparición de dificultades de carácter transitorio derivadas de la aplicación del presente protocolo, comprometiéndose a negociar con carácter de urgencia soluciones a dichas complicaciones.

Villafranca de los Barros, a de Octubre de 2010.

6.2. Anexo 2:

A la empresa de APROSUBA 13, con sede en Villafranca de los Barros, le es de aplicación el XIII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, que fue publicado en el Boletín Oficial del Estado con fecha 28 de Julio de 2010 (BOE 198).

Este convenio, en virtud de lo dispuesto en su art. 4, que hace referencia al ámbito personal de su aplicación, afectará a todas las empresas y centros de trabajo que tienen por objeto la atención, diagnóstico, rehabilitación, formación, educación, promoción e integración laboral, de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial así como las asociaciones e instituciones constituidas con esa finalidad. Y será de aplicación a todos los trabajadores/as que presten sus servicios en los centros y empresas incluidos en el ámbito funcional del mismo, incluyendo de forma expresa en dicho art. "...a los trabajadores y trabajadoras con discapacidad vinculados con un Centro Especial de Empleo en virtud de la relación laboral regulados por el RD 1386/1985, de 17 de julio, sin que a los mismos les sea de aplicación ningún otro convenio de sector".

Se excluye del ámbito del presente Convenio, al personal funcionario o laboral al servicio de la Administración del Estado, de las Administraciones autonómicas y municipales. Por su parte, quedan igualmente excluidos, los profesionales, que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con los centros y empresas incluidos en el ámbito funcional del Convenio, y consecuentemente, mantengan una relación de arrendamiento de servicios con aquéllos (art. 4 a y b). Siguiendo lo expresamente dispuesto en el art. 4.2 c y d quedan excluidos los miembros de las comunidades religiosas, capellanes y asesores religiosos que no mantengan relación de carácter laboral, así como aquellas personas que presten colaboración voluntaria en el marco y condiciones establecidas en la Ley del Voluntariado.

El presente Convenio extenderá su vigencia desde el día 1 de enero de 2008, con aplicación retroactiva, hasta el 31 de diciembre de 2010, según lo dispuesto en su artículo 5, donde se recoge expresamente el ÁMBITO TEMPORAL del citado Convenio.



ANÁLISIS CUALITATIVO DEL CONVENIO COLECTIVO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

1. ACESO AL EMPLEO EN CONDICIONES DE IGUALDAD.

La contratación de personal está recogida en el Convenio Colectivo de General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad en su Capítulo III (Título I), artículo 15 cuyo contenido es el régimen jurídico de contratación.

Es de destacar que este convenio, a lo largo de su articulado, no hace mención alguna a los criterios de selección de personal. Así, en su art. 25, únicamente se hace mención al periodo de prueba al que se somete al personal de nuevo ingreso, recogiendo expresamente:

“que no podrá exceder de la señalada en la siguiente escala:

Personal titulado superior: tres meses.

Personal titulado de grado medio, docente y técnico: tres meses.

Administrativos y auxiliares técnicos: dos meses.

Auxiliares administrativos, profesionales de oficio y de servicio: un mes.

Personal no cualificado: dos semanas.”

En lo referente a la Clasificación de personal, se efectúa una descripción genérica en el Capítulo II (Título I), artículos 13 y 14, donde se recoge, en su artículo 13, la adaptación al nuevo sistema de clasificación profesional, con expresión de criterios de selección objetivos, compromiso de dotación de un marco general a un nuevo sistema de clasificación profesional y método de adaptación a este nuevo sistema, especificando posteriormente en el Título II “De los centros asistenciales” del art. 84 al 89 todo lo relativo a la clasificación profesional de los centros asistenciales. En el Título III “Centros especiales de empleo” del art. 94 al 99 se recoge, la ordenación funcional y clasificación profesional de los centros especiales de empleo. Y finalmente el Título IV relativo a los “Centros Educativos” en su art. 105 recoge la clasificación profesional en este tipo de centros.

En cuanto a la contratación, cabe mencionar el art. 15 del citado Convenio, recogido en el Capítulo III, (Título I), en cuanto a que contiene expresamente: “El régimen jurídico de contratación”, analizando en los artículos siguientes los diferentes tipos de contrato con las peculiaridades que presentan cada uno de ellos: art. 17 recoge los Contratos indefinidos; el art. 18 Contrato de interinidad; art. 19 Contratos eventuales por circunstancias de la producción; art. 20 Contrato para la realización de una obra o servicio determinado; art. 21 Contrato en prácticas o para la formación; art. 22 Contrato a tiempo parcial; en el art. 23 se hace referencia a jubilación parcial y contrato de relevo; en el art. 24 Contrato fijo-discontinuo.

En lo referente a la reserva de plazas para personas con discapacidad, en el art. 27 recoge que: “Las empresas con más de cincuenta trabajadores/as reservarán en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este Convenio, el 3% de puestos de trabajo a personas con discapacidad; en el porcentaje del 2% establecido en el art. 38 de la LISMI y disposiciones vigentes”.

Propuestas de Mejora:

- Estudiar la posibilidad de establecer procedimientos de selección de personal y pruebas de acceso, que defina criterios de contratación de personal garantizando el principio de igualdad.



- Desarrollar medidas que favorezcan que en igualdad de condiciones se favorezca la contratación de personas del sexo menos representado.

2. PROMOCIÓN Y PERMANENCIA.

El art. 26 hace referencia a las vacantes y puestos de nueva creación "todo el personal de la empresa tendrá en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales.

La empresa a estos efectos comunicará a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, anunciará en el tablón de anuncios la vacante que se pretende cubrir, así como el sistema de selección.

En los centro educativos concertados las vacantes se cubrirán de acuerdo con la normativa establecida al efecto".

Propuestas de Mejora.

- Información, formación y motivación a las/os trabajadoras/es para facilitar su participación en los procesos de promoción.
- Comprobar que no se exijan requisitos, condiciones o titulaciones académicas que no sean necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

3. FORMACIÓN.

Lo relativo a Formación se recoge de manera general en el art. 62 estableciendo que "Todos los trabajadores/as afectados por este convenio tendrán derecho a 30 horas anuales, dentro de su jornada laboral para su formación en el propio centro o a permisos para su formación externa; queda a criterio de la empresa la concesión de permisos de formación cuando lo solicite más de un trabajador y coincidan total o parcialmente las fechas del curso que soliciten...

...Cuando la empresa realice cursos de perfeccionamiento y el trabajador/a participe en los mismos, los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia, serán por cuenta de aquella".

Por otro lado en el art. 118 recoge una mejora para los trabajadores/as del Título IV (Centros Educativos), que tendrán derecho a 40 horas anuales, dentro de su jornada laboral, para su formación en el propio centro o a permisos para su formación externa.

La Formación en Salud laboral, aparece recogida en el art. 83 estableciendo que "dentro de los planes formativos que las empresas, centros o entidades deben acometer anualmente y de conformidad con el art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se impartirán a cada uno de los trabajadores y trabajadoras una formación teórica y práctica de 15 horas mínimas, que se imputarán con cargo a las 30 horas de formación establecidas en el art. 62 del presente Convenio... esta formación deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otra horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma".

En su disposición adicional sexta, hace referencia a la Comisión Paritaria Sectorial de formación, detallando que "las organizaciones firmantes de este convenio se adhieren al IV Acuerdo Nacional de Formación suscrito el 1 de febrero de 2006".



Propuestas de Mejora.

- Detectar necesidades formativas de las trabajadoras/es para planificar y organizar la formación integrando siempre la perspectiva de género en todas las acciones formativas que se planifiquen y lleven a cabo.
- Incluir las ayudas económicas o en servicios, en concepto de gastos por cuidado de hijas/os menores durante el tiempo de la formación.

4. IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR.

Según el art. 28 del ET "El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella".

Partiendo de esta premisa básica, el Capítulo IV (Título I) se dedica a las Retribuciones, en él se recoge la estructura de las retribuciones, los trabajos de distinta categoría o grupo profesional, los incrementos salariales, la antigüedad y los diferentes complementos y sus características (de mejora de calidad, de nocturnidad, de trabajo por festivos, de dirección). A lo largo de este capítulo también se hace referencia a las horas extraordinarias (art. 42.2) "...se compensaran preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso de producción o la atención a los servicios encomendados. La compensación por descanso o la retribución de horas extraordinarias si el trabajador/a optase por dicha modalidad, será la que se pacte en el seno de la empresa. No obstante, a falta de acuerdo se abonarán al valor de 1,25 de la hora ordinaria..."

Propuestas de Mejora.

Si bien nos encontramos una práctica neutra, sería conveniente estar pendientes de las posibles situaciones de discriminación indirecta que se puedan dar en la empresa.

5. ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO.

El convenio no dedica ningún apartado al tema del acoso sexual y por razón de sexo, por lo que no recoge medidas de prevención. Tampoco nos encontramos con la existencia de Protocolo de actuación en caso de Acoso.

En ninguno de los arts. dedicados al régimen disciplinario y sancionador Capítulo VII (Título I) abordan este tema.

Propuestas de Mejora.

- Elaboración e implantación de un Protocolo de actuación para casos de Acoso Sexual y por razón de sexo.
- Inclusión dentro del régimen disciplinario y sancionador este punto, estableciendo también la responsabilidad de superiores que toleren o encubren las faltas de subordinados/as.

6. PROTECCIÓN EMBARAZO, LACTANCIA Y RIESGOS DURANTE EL EMBARAZO Y LACTANCIA.

De un estudio exhaustivo del presente Convenio, podemos concluir que en el desarrollo del mismo encontramos que el Capítulo X (Título I) se dedica al apartado de Seguridad y Salud Laboral, haciendo referencia en su art. 78 a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y la normativa que la desarrolla.



En su art. 80 hace referencia al Cambio de Puesto de Trabajo para Embarazadas "la evaluación de los riesgos... deberá comprender la determinación de la naturaleza, 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 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. Dicha medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o tiempos de trabajo 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..., está 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.

En el caso de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro de la misma categoría profesional, la empresa, asegurará los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherentes a su puesto anterior y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore".

En su art. 92.3 (Título II de los Centros Asistenciales) se recoge que "tendrán prioridad en la elección de turno las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia de conformidad con lo previsto en el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y 10 de la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar; también tendrá similar preferencia las personas que tengan a su exclusivo cargo a menores de seis años o personas discapacitadas que requieran permanente ayuda y atención".

Propuestas de Mejora.

- Prioridad a al a hora de elegir turnos de trabajo para trabajadoras embarazadas o en situación de lactancia natural, en cualquier centro de trabajo.
- Elaboración y puesta en marcha de protocolos de actuación en el ámbito de ámbito de la salud laboral en relación con las trabajadoras embarazadas, de parto reciente y lactancia.

7. PERMISO DE MATERNIDAD, PATERNIDAD Y OTROS PERMISOS RETRIBUIDOS.

En este apartado, en su art. 52 dice que: Con carácter general y para todos los trabajadores/as, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, en los siguientes casos:

- "a) Quince días naturales en caso de matrimonio o unión de hecho (acreditado mediante certificación del Registro Civil correspondiente).
- b) Tres días, en caso de nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando



el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de 5 días. (mejora del Estatuto de los Trabajadores)

- c) Un día por boda de un hijo o hermano, así como traslado del domicilio habitual. (Mejora del ET).
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la empresa, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo."

En su art. 58 hace referencia a la Maternidad especificando:

"Las empresas, afectadas por este convenio se atenderán a lo regulado en la Ley 39/1999, de la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras y en la Ley 3/2007, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a dieciséis semanas retribuidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo y ampliables igualmente en dos semanas más en caso de discapacidad del hijo. Dicho periodo se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o en su caso de la parte que le reste del periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, computado desde la fecha del parto, sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el caso de fallecimiento del hijo el periodo de suspensión no se verá reducido ...

... En caso de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Las trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo percibirán el 100% de su retribución.

Siempre que no se hubieran podido disfrutar con anterioridad a causa del descanso maternal, podrán tomarse las vacaciones al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

El art. 59 hace referencia a la Adopción y acogimiento.

"De conformidad con lo previsto en el Real Decreto 295/2009, en los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple... siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores hasta 6 años, el permiso tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo, así como el supuesto de hijo, o menor adoptado o acogido con discapacidad.



Este permiso también se disfrutará en los supuestos de adopción o acogimiento preadoptivo de menores discapacitadas o que por sus circunstancias o experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes...

...Los trabajadores y trabajadoras en situación de licencia derivada de adopción o acogimiento percibirán el 100% de su retribución.

En cuanto a la Lactancia, el art. 61 establece que: "de conformidad con lo previsto en el art. 37 del ET, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en los fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario/a ...

... este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Propuestas de Mejora.

— En cuanto a los permisos retribuidos, hacer referencia explícita e incorporar las modificaciones que la LOIEMH.

8. EXCEDENCIAS POR CAUSAS FAMILIARES, ADAPTACIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA.

En el art. 54 del convenio se recogen la Excedencias, haciendo referencia a que: "Se concederá excedencia forzosa, además de en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, por el ejercicio de de funciones sindicales de ámbito provincial o superior siempre que la central sindical a la que pertenece sea un sindicato representativo"... en este mismo artículo en su punto 3 se hace referencia Excedencia con reserva de puesto de trabajo y computo de antigüedad hasta tras años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento.

En el art. 55 se recogen la Excedencia por cuidado de familiares: "El trabajador/a tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender a un familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad o por pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retributiva, previa acreditación médica de esta situación; la duración máxima por esta causa será de dos años, sin que el trabajador/a al que se le conceda tenga derecho durante la misma semana a percibir retribución alguna".

En el art. 56 se hace referencia al Cuidado de menores que no pueden valerse por sí mismo, que se regirá por lo prevenido en el art. 37.5 del ET "quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retributiva".



En cuanto a la Jornada Laboral según art. 56.3 ...“Desde la dirección de la empresa y centros de trabajo se facilitaran las medidas conducentes a conseguir el adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal, posibilitando acuerdos que salvando las necesidades del servicio flexibilice la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de 65 años que no puedan valerse por si mismos”.

En cuanto a la regulación de las Vacaciones, viene regulado con carácter general en el art. 51 recogiendo que todo el personal tendrá derecho a disfrutar, preferentemente en verano de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas, que no podrán ser compensadas económicamente. En los centros educativos será de aplicación lo establecido en el art. 110 de este Convenio.

En el art. 51.4 hace mención a que “cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan”.

No se recogen las Excedencias voluntarias, las cuales aparecen reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores, en su art. 46.2, que establece: “el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia”.

Propuestas de Mejora.

- Facilitar la adaptación de la jornada para las trabajadoras y trabajadores que tengan a su cargo el cuidado de personas dependientes.
- Realizar campañas informativas y aclaratorias sobre la novedades que la LOIEMH introduce en relación a este punto (reducciones de jornadas, excedencias...).
- Procurar que los/as Trabajadores/as con responsabilidades familiares tengan preferencia a que sus vacaciones coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

9. UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE.

En este Convenio, se refleja que han cuidado la utilización masiva del lenguaje masculino, utilizando de forma general el lenguaje no sexista para el desarrollo del convenio, aunque nos encontramos con algunas lagunas a lo largo del desarrollo del mismo art. 54.2, art. 55.3, art. 77..., como aspecto positivo destacamos como a la hora de la clasificación profesional se ha cuidado en profundidad la utilización del lenguaje, utilizando el género neutro para referirse a las diferentes categorías.

Propuestas de Mejora.

- Revisión y eliminación del lenguaje sexista mediante la utilización del género neutro.



RESOLUCIÓN de 26 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "Acta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Trabajo de Transportes de mercancías por carretera de la provincia de Badajoz, en la que se recogen acuerdos relativos a las tablas salariales para el año 2011, suscritos el 10 de marzo de 2011". (2011060968)

Visto el texto del acta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Trabajo de Transportes de mercancías por carretera de la provincia de Badajoz (código de Convenio 06000525011981), en la que se recogen acuerdos relativos a la Tablas Salariales para el año 2011, suscritos el 10 de marzo de 2011, de una parte, por AGT Extremadura y AETRANS, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales UGT y CCOO, en representación de los trabajadores afectados.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 26 de abril de 2011.

El Director General de Trabajo,
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR

En Badajoz a 10 de marzo de 2011, se reúne la mesa de negociación del Convenio Colectivo para el transporte de mercancías por carretera de Badajoz y su provincia, siendo los asistentes siguientes:

CCOO: Julián Pachecho González, DNI 8689846-D.

UGT: Teresa Hernández Alcón, DNI 28952073-H.

AGT Extremadura: Mario Ángel Aza Donoso, 8843891T.

AETRANS: Tomás Fernández Díaz, 8738531-A.

En dicha reunión se aprueban las tablas salariales para 2011 que se anexan a este acta.

**A N E X O**

TABLAS SALARIALES AÑO 2011

CATEGORÍA	GRUPO PROFESIONAL	SUELDO BASE/MES
Jefe/a de Tráfico	G I sup. Técnico	791,29 euros
Oficial 1ª y 2ª	GII administración	791,29 euros
Oficial de 1ª de oficios	GIV serv. aux. taller	791,29 euros
Conductor/a mecánico	G III movimiento	791,29 euros
Conductor/a gruista	G III movimiento	791,29 euros
Conductor/a repartidor vehículo de p.m.a. 20 tm	G III movimiento	791,29 euros
Conductor/a	G III movimiento	780,67 euros
Oficial de 2ª de oficios	G IV serv. aux. taller	780,67 euros
Auxiliar administrativo	G II administración	770,05 euros
Auxiliar de almacén	G III movimiento	770,05 euros
Conductor/a repartidor vehículo ligero	G III movimiento	770,05 euros
Guarda	G IV serv. aux	759,43 euros
Ayudante y/o mozo especializado	G III movimiento	759,43 euros
Ordenanza	G IV serv. Aux.	759,43 euros
Auxiliar	G II administración	759,43 euros

El conductor/a gruista percibirá una gratificación consistente en el 10% de su salario.

El conductor/a-repartidor, o que haga de repartidor, percibirá una gratificación consistente en el 10% de su salario bruto mensual.

Las categorías no expresamente enumeradas percibirán un salario asimilable a los arriba acordados en función a criterios de proporcionalidad en la responsabilidad y/o funciones de la categoría que se desempeñe en comparación con las que aquí se enumeran.

Plus convenio: 98,78 euros.

Hora extra: 10,87 euros.

Dietas España:

Comida: 11,44 euros.

Cena: 11,44 euros.

Pernoctación: 11,44 euros.

Dietas Portugal:

Comida: 13,75 euros.

Cena: 13,75 euros.

Pernoctación: 9,16 euros.

Dietas resto países por todos los conceptos: 54,98 euros.



RESOLUCIÓN de 26 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Transportes Urbanos de Mérida, SL, en la que se recogen acuerdos relativos a la modificación de los artículos 21, apartado 1.f, y 38 de dicho Convenio, suscritos el 1 de abril de 2011". (2011060966)

Visto el texto del acta de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de trabajo Transportes Urbanos de Mérida (código de Convenio 06100010012011), en la que se recogen acuerdos relativos a la modificación de los artículos 21, apartado 1.f y 38 de dicho Convenio, suscritos el 1 de abril de 2011, de una parte, por representantes de la empresa, y de otra, en representación de los trabajadores, las centrales sindicales CCOO, CSIF y UGT.

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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 26 de abril de 2011.

El Director General de Trabajo,
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR

VII ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I CONVENIO
DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES URBANOS DE MÉRIDA

ASISTENTES:

REPRESENTANTES DE LA DIRECCIÓN:

D.ª Mercedes Moyano Valhondo.

D. Ángel Caballero Muñoz.

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES:

D. Miguel Gordillo Sánchez, CCOO.

D. Juan Fco. Blázquez Matador, CCOO.

D. Luis Ricardo Rodríguez Ceballos, CSIF.

D. Dionisio Gómez Mayo, CSIF.



- D. Antonio Vicioso Domínguez, CSIF.
- D. Juan Francisco Sánchez Sánchez, UGT.
- D. José Antonio García García, UGT.
- D. Manuel Fuerte Antolín, UGT.

ASESORES REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES:

- D. Juan Luis Lancho Moreno, CCOO.
- D. Luis Manuel López Pozo, CSIF.
- D. Pedro Martín Curto, UGT.

SECRETARIA:

- D.^a Cristina Moreno Pecero.

En Mérida, siendo las 10,00 horas del día 1 de abril de 2011, se reúnen las personas anteriormente citadas a fin de corregir los vicios de ilegalidad del I Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Transportes Urbanos de Mérida, SL, publicado el pasado 23 de febrero en el DOE.

La Sra. Presidenta inicia la Sesión, informando que tal y como se le ha hecho llegar a los diferentes sindicatos existen dos artículos que deben ser modificados en concreto el artículo 21, apartado 1.f y el artículo 38 del Convenio.

Las diferentes partes acuerdan que dichos artículos se ajusten a los mínimos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, quedando redactados del siguiente modo:

Artículo 21. Permisos retribuidos.

1. El personal al servicio de la empresa tendrá derecho a permisos retribuidos.
 - a) Por matrimonio o inscripción en el registro Oficial de Parejas 15 días naturales pudiéndose acumularlos a los meses de vacaciones, ampliándose en dos días más si se celebrase fuera de la provincia.
 - b) Por matrimonio de hijo, padres y hermanos 1 día laboral si fuera dentro de la localidad y 2 días de si tuviera lugar fuera de la provincia.
 - c) Por nacimiento o práctica de interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la Ley, el cónyuge tendrá derecho a 5 días laborales, ampliables según las circunstancias, en el caso que sea dentro del término municipal y 7 días fuera del término municipal, desde el día de la fecha del nacimiento o la interrupción.
 - d) Por la adopción de un menor, el personal al servicio de la empresa tendrá derecho a un permiso máximo de 120 días naturales a partir de la fecha de adopción, siempre que se acredite debidamente la necesidad de dedicarse personalmente al cuidado directo del menor. Dicho derecho tan solo lo podrá disfrutar uno de los cónyuges.
 - e) El personal laboral tendrá derecho al tiempo legalmente establecido de licencia por embarazo, con las garantías de sus derechos profesionales y remuneración total y mensual de sus haberes.



Asimismo tendrá derecho a 2 horas diarias para lactancia a distribuir en el día por la interesada hasta los nueve meses. En caso de lactancia artificial podrá hacerse extensible al padre, previa solicitud y justificación de que no hace uso de dicho derecho el otro cónyuge.

- f) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de aquella, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones. La concesión de esta disminución de jornada, será incompatible con la realización de cualquier actividad sea o no remunerada durante el horario comprendido en la reducción. Reglamentariamente se establecerán las condiciones con que se podrá conceder licencia en el caso que ésta, por razón del mando, afectara el rendimiento del trabajo de otros personal al servicio de la Empresa.

Artículo 38. Prescripción de las faltas y sanciones.

Las infracciones muy graves prescribirán a los 60 días, las graves a los 20 días y las leves a los 10 días; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Así mismo y por último las partes acuerdan la inscripción de la modificación en registro de convenio por parte de la Presidenta como persona legalmente autorizada para realizarlo.

Y sin más asuntos que tratar siendo las 10,15 horas, se levanta la sesión en el lugar y fecha anteriormente indicado, firmándolo las partes a un solo efecto.

**V ANUNCIOS****CONSEJERÍA DE FOMENTO**

ANUNCIO de 1 de abril de 2011 sobre notificación de resolución en el expediente n.º 10-AI-0015/2008, relativo a ayudas a la actuación protegida de apoyo económico a los inquilinos. (2011081640)

No habiendo sido posible practicar en el domicilio del interesado la notificación de la pérdida del derecho a la percepción de la subvención reconocida en el procedimiento de ayuda a la actuación protegida de apoyo económico a los inquilinos, procede realizar dicha notificación mediante su publicación en el Diario Oficial de Extremadura de conformidad con el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, de 13 de enero, dándole publicidad al mismo.

“Resolución de la Dirección General de Vivienda y Arquitectura dictada en el procedimiento de apoyo económico a los inquilinos con número de expediente 10-AI-0015/2008.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. Con fecha 07/03/2008, se registra de entrada solicitud de ayudas al inquilino presentada por el interesado.

Segundo. Con fecha 01/07/2010, se notifica resolución por la que se reconoce el derecho al percibo de una subvención en materia de alquiler.

Tercero. No siendo posible practicar en el domicilio del interesado la notificación del trámite de audiencia referente al procedimiento de ayudas a la actuación protegida de apoyo económico a los inquilinos, se realiza dicha notificación mediante publicación en el Diario Oficial de Extremadura n.º 152, del día 09/08/2010. A fecha actual no ha presentado contestación a dicho trámite.

FUNDAMENTOS DE DERECHO**I**

En el trámite de audiencia se pone de manifiesto al interesado que:

— El interesado no ha presentado los justificantes de pago del alquiler de la vivienda correspondientes a los meses comprendidos desde junio hasta noviembre del 2009.

El art. 66.1.a) del Decreto 33/2006, de 21 de febrero, de modificación y adaptación del Plan de Vivienda y Suelo de Extremadura 2004-2007 establece como causa de declaración de la pérdida del derecho “el incumplimiento de las condiciones y requisitos a que se supedita el reconocimiento, percepción y/o mantenimiento de las ayudas autonómicas, y en su caso, estatales (...)”.



II

Resulta competente para conocer del asunto la Dirección General de Vivienda y Arquitectura, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.1 del Decreto 114/2009, de 21 de mayo, así como el Decreto 61/2010, de 12 de marzo, por el que se modifica el Decreto 186/2007, de 20 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Fomento, en su redacción dada por Decreto 299/2007, de 28 de septiembre, modificado a su vez por Decreto 28/2010, de 5 de marzo.

A la vista de los antecedentes de hecho y fundamentos jurídicos expuestos, este Órgano administrativo competente por razón de la materia y el territorio

RESUELVE:

Declarar la pérdida del derecho a la percepción de la subvención reconocida a D. Vicente Reyes Gutiérrez, con número de expediente 10-AI-0015/2008, con efectos a partir del día 01/06/2009.

La presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, es susceptible de recurso de alzada ante el Excmo. Sr. Consejero de Fomento en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su notificación. Todo ello, de conformidad con los artículos 48, 107, 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y 101 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Mérida, a 20 de enero de 2011. El Director General de Vivienda y Arquitectura, Fdo.: Juan Fco. Moreno Rodríguez”.

El Expediente se encuentra en el Servicio de Planificación y Gestión de Ayudas de Vivienda de la Dirección General de Vivienda y Arquitectura de la Consejería de Fomento, sita en avda. de las Comunidades, s/n., de Mérida, donde podrá dirigirse para su constancia.

Mérida, a 1 de abril de 2011. La Jefa de Servicio de Planificación y Gestión de Ayudas de Vivienda, M.^a JOSÉ NOGALES VILLA.

• • •

ANUNCIO de 1 de abril de 2011 sobre notificación de resolución en el expediente n.º 06-AI-0217/2009, relativo a ayudas a la actuación protegida de apoyo económico a los inquilinos. (2011081641)

No habiendo sido posible practicar en el domicilio del interesado la notificación del reconocimiento del derecho a la subvención en el procedimiento de ayuda a la actuación protegida de apoyo económico a los inquilinos, procede realizar dicha notificación mediante su publicación en el Diario Oficial de Extremadura de conformidad con el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, de 13 de enero, dándole publicidad al mismo.



“Resolución de el Ilmo. Sr. Director General de Vivienda y Arquitectura sobre reconocimiento del derecho a obtener subvenciones para apoyar económicamente a los inquilinos de viviendas arrendadas.

HECHOS

Primero. Con fecha 30 de diciembre de 2009 D. José Miguel Pino Rivera con DNI n.º 076261225X, en calidad de arrendatario y domicilio a efectos de notificaciones en Ntra. Sra. de Guadalupe, 12, 2.º dcha., de Mérida (Badajoz), formula solicitud de ayudas a la actuación protegida de apoyo económico a los inquilinos.

Segundo. Con fecha 15 de diciembre de 2009 se formaliza contrato de arrendamiento de la vivienda sita en Ntra. Sra. de Guadalupe, 12, 2.º dcha., de Mérida (Badajoz), correspondiente a la zona geográfica Zona A visado por la Consejería de Fomento el día 21 de abril de 2010, con número de registro 172.

Tercero. De la documentación aportada, a instancia de parte, al procedimiento se infiere:

1. La vivienda tiene una superficie útil computable de 55,92 m².
2. La renta anual pactada es de 3.600,00 euros, durante un periodo de 36 meses.
3. Los ingresos familiares ponderados ascienden a 14.244,04 € (equivalente a 1,97 veces IPREM).
4. Si reúne la unidad familiar la condición de joven.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I

El solicitante acredita el cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 38 del Real Decreto 2066/2008, de 12 de diciembre, por el que se regula el Plan Estatal de Vivienda y Rehabilitación 2009-2012.

II

Resulta competente para conocer del asunto la Dirección General de Vivienda y Arquitectura, de conformidad con lo dispuesto en el art. 13 del Real Decreto 2066/2008, de 12 de diciembre, que atribuye a las Comunidades Autónomas la competencia para tramitación, resolución y abono de las ayudas reconocidas en dicho texto legal de acuerdo con el artículo 3 del Decreto 114/2009, de 21 de mayo, que atribuye a la Dirección General competente en materia de Vivienda la tramitación y reconocimiento de las ayudas estatales y autonómicas, en concordancia con lo dispuesto en el Decreto 186/2007, de 20 de julio, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Fomento y se modifica el Decreto 39/2006, de 7 de marzo, modificado a su vez por el Decreto 299/2007, de 28 de septiembre, modificado por el Decreto 28/2010, de 5 de marzo.

En virtud de lo expuesto, el Director General de Vivienda y Arquitectura,

RESUELVE:

Reconocer el derecho de D. José Miguel Pino Rivera, a la percepción de una subvención con cargo a los presupuestos de la Comunidad Autónoma por cuantía mensual de 120,00 euros, con el desglose de anualidades y trimestres que a continuación se detalla:



Trimestre	INICIO	VENCIMIENTO	IMPORTE
1	30/12/2009	29/03/2010	360
2	30/03/2010	29/06/2010	360
3	30/06/2010	29/09/2010	360
4	30/09/2010	29/12/2010	360
TOTAL AÑO ... 2010			1440
5	30/12/2010	29/03/2011	360
6	30/03/2011	29/06/2011	360
7	30/06/2011	29/09/2011	360
8	30/09/2011	30/12/2011	360
TOTAL AÑO ... 2011			1440

El plazo por el que se concede la subvención se computará desde el momento en el que el interesado presentó su solicitud de reconocimiento de la misma.

La duración máxima de la subvención se condicionará a que se mantengan las circunstancias que dieron lugar al reconocimiento de la ayuda.

El abono de la ayuda a favor de D. José Miguel Pino Rivera, se producirá con periodicidad trimestral a contar desde el mes siguiente a aquél en que se notifique la resolución de concesión, de conformidad con lo prevenido en el apartado 3 del artículo 42 de la Orden de 27 de agosto de 2009 (DOE n.º 176, de 11 de septiembre) de la Consejería de Fomento, por la que se desarrolla el Plan de Vivienda, Rehabilitación y Suelo de la Comunidad Autónoma de Extremadura 2009-2012. Dicho abono se condicionará a la previa presentación de la fotocopia compulsada del documento que acredite el pago de las mensualidades de renta a que se refiere la ayuda objeto de abono, dentro de los primeros diez días del mes siguiente al vencimiento de cada trimestre; así como a la presentación de la fotocopia compulsada de la declaración del IRPF de todas las personas que convivan y residan en la vivienda en los diez días siguientes al vencimiento de cada periodo impositivo que se produzca durante los 2 años siguientes a la concesión de la ayuda o, en su defecto, certificado de la Agencia Estatal de Administración Tributaria que acredite no estar obligado a presentar aquella, así como declaración responsable de los ingresos obtenidos en dicho periodo.

El abono de la ayuda correspondiente a los contratos que hayan sido objeto de prórroga, requerirá comunicación de la citada prórroga suscrita por ambas partes intervinientes, a la Consejería de Fomento, con anterioridad al vencimiento del periodo inicialmente contratado.

La presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, es susceptible de recurso de alzada ante el Excmo Sr. Consejero de Fomento en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su notificación, todo ello, de conformidad con los artículos 48, 107, 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y 101 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Mérida, a 25 de junio de 2010. El Director General de Vivienda y Arquitectura, Fdo.: Juan Fco. Moreno Rodríguez".

El Expediente se encuentra en el Servicio de Planificación y Gestión de Ayudas de Vivienda de la Dirección General de Vivienda y Arquitectura de la Consejería de Fomento, sita en avda. de las Comunidades, s/n., de Mérida, donde podrá dirigirse para su constancia.

Mérida, a 1 de abril de 2011. La Jefa de Servicio de Planificación y Gestión de Ayudas de Vivienda, M.ª JOSÉ NOGALES VILLA.



ANUNCIO de 1 de abril de 2011 sobre notificación de resolución en el expediente n.º 06-AI-0189/2009, relativo a ayudas a la actuación protegida de apoyo económico a los inquilinos. (2011081642)

No habiendo sido posible practicar en el domicilio del interesado la notificación de la desestimación de la solicitud del procedimiento de ayuda a la actuación protegida de apoyo económico a los inquilinos, procede realizar dicha notificación mediante su publicación en el Diario Oficial de Extremadura de conformidad con el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, de 13 de enero, dándole publicidad al mismo.

“Resolución del Ilmo. Sr. Director General de Vivienda y Arquitectura sobre reconocimiento del derecho a obtener subvenciones para apoyar económicamente a los inquilinos de viviendas arrendadas.

HECHOS

Primero. Con fecha 30 de septiembre de 2009, D. Rafael Parejas Valls, con DNI n.º 030986100V, con domicilio a efectos de notificaciones en Gutiérrez de los Ríos, 22, de Córdoba (Córdoba), presenta solicitud de ayudas a la actuación protegida de apoyo económico a los inquilinos.

Segundo. Del examen de la documentación se deduce:

1. Que el precio de arrendamiento de la vivienda, y en su caso, del garaje y/o trastero, ascienden a 4.560,00 € en cómputo anual.
2. Que la superficie útil computable de la vivienda de la vivienda es 90,00 m².
3. Que sus ingresos Familiares Ponderados ascienden a 0,00 € (equivalentes a 0,00 veces el IPREM).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. Que el interesado incumple los requisitos de acceso a la ayuda debido a que no ha acreditado capacidad económica suficiente para hacer frente a la renta pactada en el contrato de arrendamiento (artículo 42.1.e de la Orden de 27 de agosto de 2009 por la que se desarrolla el Plan de Vivienda, Rehabilitación y Suelo de la Comunidad Autónoma de Extremadura 2009-2012, de conformidad con el artículo 10 del Decreto 114/2009, de 21 de mayo).

Segundo. Resulta competente para conocer del asunto, la Dirección General de Vivienda y Arquitectura, de conformidad con lo dispuesto en el art. 13, del Real Decreto 2066/2008, de 12 de diciembre, que atribuye a las Comunidades Autónomas la competencia para tramitación, resolución y abono de las ayudas reconocidas en dicho texto legal.

Asimismo, el artículo 3 del Decreto 114/2009, de 21 de mayo, atribuye a la Dirección General competente en materia de Vivienda, la tramitación y reconocimiento de las ayudas estatales y autonómicas, en concordancia con lo dispuesto en el Decreto 186/2007, de 20 de julio, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Fomento y se modifica el Decreto 39/2006, de 7 de marzo, modificado a su vez por el Decreto 299/2007, de 28 de septiembre, modificado por el Decreto 28/2010, de 5 de marzo.



En virtud de lo expuesto, el Director General de Vivienda y Arquitectura,

RESUELVE:

Desestimar la solicitud presentada por D. Rafael Parejas Valls.

La presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, es susceptible de recurso alzada ante el Excmo. Sr. Consejero de Fomento en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su notificación. Todo ello, de conformidad con los artículos 107, 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y 101 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Mérida, a 1 de junio de 2010. El Director General de Vivienda y Arquitectura, Fdo.: Juan Fco. Moreno Rodríguez".

El Expediente se encuentra en el Servicio de Planificación y Gestión de Ayudas de Vivienda de la Dirección General de Vivienda y Arquitectura de la Consejería de Fomento, sita en avda. de las Comunidades, s/n., de Mérida, donde podrá dirigirse para su constancia.

Mérida, a 1 de abril de 2011. La Jefa de Servicio de Planificación y Gestión de Ayudas de Vivienda, M.^a JOSÉ NOGALES VILLA.

• • •

ANUNCIO de 1 de abril de 2011 sobre notificación de requerimiento de documentación en el expediente n.º 06-AI-0206/2010, relativo a ayudas a la actuación protegida de apoyo económico a los inquilinos. (2011081643)

No habiendo sido posible practicar en el domicilio del interesado la notificación de requerimiento de documentación en el procedimiento de ayuda a la actuación protegida de apoyo económico a los inquilinos, procede realizar dicha notificación mediante su publicación en el Diario Oficial de Extremadura de conformidad con el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, de 13 de enero, dándole publicidad al mismo.

"Subvs. Inquilinos: mfv/icp.

Asunto: 2.º Requiriendo docum.

Expte.: 06-AI-0206/2010.

D.^a Alejandra Palacios Jiménez.

C/ Sebastián Montero Espinosa, n.º 1.

06001 Badajoz.

En relación con su solicitud de subvenciones destinadas a facilitar el pago de la renta por el arrendamiento de una vivienda libre, le significo que junto con la misma no aportó o lo hizo incorrectamente los documentos relacionados a continuación.



- Justificante de pago del Impuesto de Trasmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados correspondientes al arrendamiento (original o fotocopia compulsada de la auto-liquidación sellada por la oficina que la haya recibido, constando en ella el pago del tributo, o la alegación de no sujeción o de exención).
- Acreditar mediante Nota Simple del Registro de la propiedad o Fotocopia compulsada que la vivienda alquilada no está acogida a ningún tipo de protección oficial (vivienda libre).
- Si en la Nota Simple de la vivienda figurara una dirección diferente a la del resto de la documentación, es necesario aportar un Certificado del Ayuntamiento que acredite dicho cambio de denominación y/o numeración.
- Asimismo si la vivienda estuviera registrada a nombre de más personas, además de la que firma el contrato de arrendamiento, aportar autorización de los mismos para poder formalizar dicho contrato de arrendamiento.

Por ello y tal como se establece en el artículo 71.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, dispone de un plazo de diez días, contados a partir del siguiente al de recepción de esta notificación, para presentar dicha documentación, en caso contrario se entenderá que desiste de su derecho y su expediente se archivará.

Mérida, a 2 de noviembre de 2010. El Jefe de Sección de Administración y Contabilidad, Fdo.: Manuel Fernández Vacas”.

El Expediente se encuentra en el Servicio de Planificación y Gestión de Ayudas de Vivienda de la Dirección General de Vivienda y Arquitectura de la Consejería de Fomento, sita en avda. de las Comunidades, s/n., de Mérida, donde podrá dirigirse para su constancia.

Mérida, a 1 de abril de 2011. La Jefa de Servicio de Planificación y Gestión de Ayudas de Vivienda, M.^a JOSÉ NOGALES VILLA.

• • •

ANUNCIO de 1 de abril de 2011 sobre notificación de trámite de audiencia en el expediente n.º 06-AI-0106/2010, relativo a ayudas a la actuación protegida de apoyo económico a los inquilinos. (2011081644)

No habiendo sido posible practicar en el domicilio del interesado la notificación del trámite de audiencia en fase de pago del procedimiento de ayuda a la actuación protegida de apoyo económico a los inquilinos, procede realizar dicha notificación mediante su publicación en el Diario Oficial de Extremadura de conformidad con el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, de 13 de enero, dándole publicidad al mismo.

“REF.: mjn/jab.

Asunto: 2.º trámite de audiencia.



Expediente: 06-AI-0106/2010.

Juan Diego Redondo Benítez.

Luis Chamizo, 3, 4.º D.

06400 Don Benito.

En relación con el expediente administrativo de referencia sobre ayudas a la actuación protegida de apoyo económico a los inquilinos, se desprende de la documentación obrante que:

- El interesado no ha presentado los justificantes de pago del alquiler de la vivienda correspondientes a octubre, noviembre y diciembre de 2010.
- Juan Diego Redondo Benítez incumple los requisitos de acceso a la ayuda debido a que no se encuentra al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social, en virtud de lo establecido en el artículo 10.1.g) del Decreto 114/2009, de 21 de mayo (DOE n.º 101, de 28 de mayo).

En virtud de lo expuesto y previamente a resolver, de acuerdo a lo establecido en el art. 84 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, de 13 de enero, se acuerda la apertura de una trámite de audiencia y vista del expediente por plazo de quince días a contar desde el siguiente a aquél en que se produzca la notificación del presente acto, pudiendo formular las alegaciones que estime pertinentes y aportar los documentos que estimen pertinentes.

Mérida, a 10 de febrero de 2011. La Jefa de Servicio de Planificación y Gestión de Ayudas de Vivienda, Fdo.: M.ª José Nogales Villa”.

El Expediente se encuentra en el Servicio de Planificación y Gestión de Ayudas de Vivienda de la Dirección General de Vivienda y Arquitectura de la Consejería de Fomento, sita en avda. de las Comunidades, s/n., de Mérida, donde podrá dirigirse para su constancia.

Mérida, a 1 de abril de 2011. La Jefa de Servicio de Planificación y Gestión de Ayudas de Vivienda, M.ª JOSÉ NOGALES VILLA.

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MEDIO AMBIENTE

ANUNCIO de 8 de abril de 2011 sobre admisión definitiva de solicitud del permiso de investigación denominado "Canchorras", n.º 12.714, en el término municipal de Barcarrota. (2011081274)

El Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera de Badajoz de la Dirección General de Ordenación Industrial y Política Energética de la Consejería de Industria, Energía y Medio Ambiente de la Junta de Extremadura, comunica: que por Granitos del Pozo, SL, con CIF:



B06025381, y con domicilio en c/ Ermita, 31, de Quintana de la Serena (Badajoz), ha sido solicitado un permiso de investigación, que a continuación se relaciona, con expresión de número, nombre, cuadrículas mineras y términos municipales:

N.º 12714-00, "Canchorras", 2 cuadrículas mineras, Barcarrota (Badajoz).

Siendo la designación de su perímetro:

N.º VÉRTICE	PERÍMETRO	LONGITUD	LATITUD
1	PE	W 6º 53' 20"	N 38º 33' 20"
2	PE	W 6º 53' 20"	N 38º 33' 0"
3	PE	W 6º 54' 0"	N 38º 33' 0"
4	PE	W 6º 54' 0"	N 38º 33' 20"

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto por el art. 70.2 del Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978, a fin de que quienes se consideren interesados puedan personarse en el expediente, dentro de los quince días siguientes al de la publicación de este anuncio en el Diario Oficial de Extremadura.

Badajoz, a 8 de abril de 2011. El Jefe del Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera, JUAN CARLOS BUENO RECIO.

• • •

ANUNCIO de 14 de abril de 2011 por el que se somete a información pública la solicitud de autorización ambiental unificada del proyecto de núcleo zoológico "Naturalmente Hermoso", promovido por D. Antonio Cumplido Delgado, en el término municipal de Fregenal de la Sierra. (2011081421)

Para dar cumplimiento al artículo 57.4 de la Ley 5/2010, de 23 de junio, de Prevención y Calidad Ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, se comunica al público en general que la solicitud de autorización ambiental unificada (AAU) del proyecto de Núcleo Zoológico "Naturalmente Hermoso", promovido por Don Antonio Cumplido Delgado, en el término municipal de Fregenal de la Sierra (Badajoz), podrá ser examinado, durante 20 días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Diario Oficial de Extremadura, en las dependencias de la Dirección General de Evaluación y Calidad Ambiental (DGECA) de la Consejería de Industria, Energía y Medio Ambiente, Paseo de Roma, s/n., de Mérida.

Por otra parte, la solicitud de AAU ha sido remitida por esta DGECA al correspondiente Ayuntamiento, al cual se le ha solicitado que promueva la participación de los interesados en este procedimiento.



De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 56 de la Ley 5/2010, de 23 de junio, de Prevención y Calidad Ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, el órgano competente para la resolución de la presente solicitud es la Consejería de Industria, Energía y Medio Ambiente (CIEMA) de la Junta de Extremadura.

Esta figura administrativa autoriza y condiciona la ejecución y puesta en funcionamiento de la actividad desde el punto de vista ambiental. Conforme al artículo 54.3 de la Ley 5/2010, la AAU es anterior a las demás autorizaciones sectoriales o licencias que sean obligatorias, entre otras, a la licencia urbanística.

Los datos generales del proyecto son:

- Ley 5/2010: la actividad proyectada se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la Ley 5/2010, concretamente en la categoría 1.6 de su Anexo VI, relativa a "Núcleos zoológicos propiamente dichos: los que albergan colecciones zoológicas de animales indígenas y/o exóticos con fines científicos, culturales, recreativos, de reproducción, recuperación, adaptación y/o conservación de los mismos. Se incluyen los parques o jardines zoológicos, los zoosafaris y las reservas zoológicas o bancos de animales, colecciones zoológicas privadas y otras agrupaciones zoológicas", por lo tanto debe contar con AAU para ejercer la actividad.
- Actividad: El proyecto consiste en la instalación y puesta en funcionamiento de un núcleo zoológico con capacidad para 6 ciervos, 6 gamos, 6 alpacas, 1 burro, 4 ovejas, 3 avestruces, 3 cabras monteses, 3 arruis, 3 cabras enanas, 2 corzos, 20 ocas y 4 pavos reales.
- Ubicación: La actividad se llevará a cabo en el paraje denominado "Vegas Salinas", del término municipal de Fregenal de la Sierra, y mas concretamente en el polígono 53, parcelas 60 y 61 con una superficie aproximada de 6 hectáreas.
- Infraestructuras, instalaciones y equipos principales:
 - Refugio A.
 - Refugio B.
 - Lazareto: Existirá una nave para observación y secuestro de animales enfermos o sospechosos de 70 m².
 - Estercolero de 12 m³.
 - Vestuario.
 - Almacén.
 - Vado.
 - Caseta para gestión de cadáveres: Existirá una construcción de unos 3,5 m² donde se ubicarán los contenedores de almacenamiento de cadáveres para cuando se produzcan bajas en el núcleo zoológico.

Los interesados en el procedimiento, podrán presentar sus sugerencias y alegaciones a la CIEMA, durante el plazo indicado en el párrafo primero de este anuncio, conforme a lo



dispuesto en el Decreto 257/2009, de 18 de diciembre, por el que se implanta un sistema de registro único y regla las funciones administrativas del mismo ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura; o en cualquiera de las formas previstas en el artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Finalizado el trámite de información pública, recibidas las alegaciones de los interesados y el informe del Ayuntamiento o, en su defecto, transcurridos los plazos establecidos, conforme al artículo 57 de la Ley 5/2010, se dará trámite de audiencia a los interesados. La CIEMA dictará resolución en el plazo máximo de seis meses desde la solicitud de AAU.

Lo que se comunica a los efectos oportunos y para el general conocimiento.

Mérida, a 14 de abril de 2011. La Directora General de Evaluación y Calidad Ambiental (PD Resolución de 21 de febrero de 2011, DOE n.º 43, de 3 de marzo), MARÍA A. PÉREZ FERNÁNDEZ.

CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO

ANUNCIO de 5 de mayo de 2011 sobre acuerdo de admisión a depósito de los Estatutos de la organización empresarial denominada "Asociación de Empresarios de Burguillos del Cerro". Expte.: 06/748. (2011081796)

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4, del Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, sobre depósito de los Estatutos de las organizaciones constituidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, Reguladora del Derecho de Asociación Sindical, se hace público:

Que el día 25 de abril de 2011, fueron presentados a depósito en la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Badajoz, de la Consejería de Igualdad y Empleo de la Junta de Extremadura, el Acta de Constitución y los Estatutos de la organización empresarial denominada "Asociación de Empresarios de Burguillos del Cerro", a la que correspondió el expediente de depósito número 06/748, domiciliada en c/ Vista Alegre, n.º 5, de Burguillos del Cerro (Badajoz), entidad que se configura como asociación empresarial y con ámbito territorial de actuación comprende el término municipal de Burguillos del Cerro, y cuyo ámbito profesional lo integrarán todas las entidades empresariales pertenecientes a los diversos sectores empresariales y globalizar la totalidad de sectores comerciales.

Son otorgantes y firmantes del Acta de constitución de 1 de abril de 2011, en su condición de promotores: D. Emilio Boza de los Santos, con DNI: 80.044.388, y nueve señores más debidamente identificados.

Habida cuenta que la documentación así presentada cumple todos los requisitos legales establecidos por las citadas normas, es Dirección General de Trabajo acuerda:



Primero. Admitir el depósito de los Estatutos de la entidad referenciada.

Segundo. Disponer la publicación de este acuerdo en el Diario Oficial de Extremadura.

Lo que se hace público para que todo aquel que se considere interesado pueda examinar los Estatutos depositados en esta dependencia (1.ª planta, avda. Huelva, 6, Badajoz), y solicitar la declaración judicial de no ser conforme a Derecho la documentación depositada, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, en virtud de lo establecido por los artículos 2i), 7a), 11b), 171 y la disposición adicional sexta 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).

Mérida, a 5 de mayo de 2011. El Director General de Trabajo, JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR.

• • •

EDICTO de 28 de abril de 2011 sobre notificación de resolución de la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Badajoz, en el expediente sancionador n.º 06/0137/11. (2011ED0209)

Por ser desconocido el domicilio actual de la empresa "Fam. Parc. Empresa Constructora, SL", al haber sido devuelta la notificación remitida al que figura en el expediente, por el presente se notifica la Resolución de 23 de marzo de 2011, dictada en el expediente sancionador número 06/0137/11, cuyos datos figuran a continuación, de acuerdo con lo previsto 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.

Expte. n.º: 06/0137/11.

Acta n.º: I62011000006033(SH).

Fecha notificación del Acta: 07/02/2011.

Empresa: Fam. Parc. Empresa Constructora, SL.

DNI o CIF: B06275408.

Domicilio: c/ Nueva, 23.

Localidad: Oliva de la Frontera.

Dicha resolución en su parte dispositiva dice lo siguiente:

"Vistas las disposiciones citadas y demás de aplicación, el Jefe de Sección de Asuntos Generales de esta Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Badajoz de la Consejería de Igualdad y Empleo de la Junta de Extremadura,

Acuerda imponer a la citada empresa Fam. Parc. Empresa Constructora, SL, la sanción total de 4.092 € (Cuatro mil noventa y dos euros), en su grado Mínimo propuesta por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el Acta de Infracción n.º I62011000006033(SH), por la comisión de dos infracciones tipificadas como Grave.



Notifíquese esta resolución al interesado, haciéndole saber el derecho que le asiste para presentar recurso de alzada contra la misma ante el Ilmo. Sr. Director General de Trabajo (por conducto de esta Unidad), según lo dispuesto en los artículos 107.1 y 114.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificados por la Ley 4/1999, de 13 de enero, en relación con el artículo 101 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la notificación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 115.1 en relación con el 48, ambos, de Ley 30/1992, antes citada, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, o cualquier otro recurso que estime procedente.

En el supuesto de no hacer uso del derecho que se le comunica le asiste, una vez transcurrido el plazo legalmente establecido, la presente resolución adquirirá el carácter de firme, y por la Dirección General de Hacienda de la Consejería de Administración Pública y Hacienda le será comunicada la forma, lugar y plazos de pago del importe de la sanción impuesta, en el periodo voluntario, en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 67/1994 (DOE de 24 de mayo), por el que se aprueba el Reglamento de recaudación de multas de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

En el caso de que no procediera a su abono en el periodo voluntario, igualmente por la referida Consejería de Administración Pública y Hacienda se le requerirá su pago en vía ejecutiva de apremio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6.3 del Decreto 67/1994, ya citado".

Asimismo se hace saber que dicha resolución se encuentra a disposición del destinatario en esta Dependencia Administrativa de Sanciones de la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Badajoz de esta Consejería.

Badajoz, a 28 de abril de 2011. El Jefe de Servicio de Trabajo y Sanciones (PD Resolución de 12/05/2004, DOE de 13), el Jefe de Sección de Asuntos Generales, LUIS PACHECO DOMÍNGUEZ.

• • •

EDICTO de 6 de mayo de 2011 por el que se cita a las partes al Acto de Conciliación ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Cáceres, en los expedientes n.ºs 761/2011, 829/2011 y 830/2011. (2011ED0210)

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:

Expedientes n.º: 761/2011.

Demandante: Eva Milagros Tomé Talván.

Demandado: Manuela Martínez Jiménez.



Motivo: Cantidad.

Lugar: c/ Trujillo, s/n. (Casa de Cultura) de Plasencia.

Día: 10/06/2011.

Hora: 10,00.

Expediente n.º: 829 y 830/2011.

Demandantes: Juan Francisco Cruz Barroso y Waldemar Morawski.

Demandados: Don Severino Fernández Rodríguez.

Motivo: cantidad.

Lugar: c/ Trujillo, s/n. (Casa de Cultura) de Plasencia.

Día: 10/06/2011.

Hora: 10,05.

Mérida, a 6 de mayo de 2011. El Director General de Trabajo, JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR.

SERVICIO EXTREMEÑO DE SALUD

RESOLUCIÓN de 10 de mayo de 2011, de la Gerencia del Área de Salud de Cáceres, por la que se hace pública la formalización del contrato de suministro de "Material de higiene, protección y desinfección con destino a centros sanitarios adscritos a la Gerencia del Área de Salud".

Expte.: CS/05/1110054674/10/PA. (2011060965)

1.- ENTIDAD ADJUDICADORA:

- a) Organismo: Servicio Extremeño de Salud.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Gerencia del Área de Salud de Cáceres.
- c) Número de expediente: CS/05/1110054674/10/PA.

2.- OBJETO DEL CONTRATO:

- a) Tipo de contrato: Suministro.
- b) Descripción del objeto: Suministro de material de "higiene, protección y desinfección".
- c) Lotes: 23.
- d) Boletín o Diario Oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: DOUE número 2010/S 233-356581, de 1 de diciembre de 2010; BOE número 307, de 18 de diciembre de 2010 y Diario Oficial de Extremadura número 241, de 17 de diciembre de 2010.

3.- TRAMITACIÓN, PROCEDIMIENTO Y FORMA DE ADJUDICACIÓN:

- a) Tramitación: Ordinaria.



- b) Procedimiento: Abierto.
- c) Forma: Elección de la oferta económicamente más ventajosa, mediante varios criterios de selección.

4.- PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN O CANON DE EXPLOTACIÓN:

Importe (sin IVA): 204.370,15 euros.
Importe del IVA (8 y 18%): 24.413,25 euros.
Importe total (IVA incluido): 228.783,40 euros.
Valor estimado del contrato: 408.740,20 euros.

5.- ADJUDICACIÓN:

- a) Fecha: 15 de mayo de 2011.
- b) Contratistas:

Nombre o Razón Social	Importe Total (Sin IVA)	Importe Total (Con IVA)
COMERCIAL EXTREMEÑA HOSPITALARIA, S.A.	10.370,36	11.200,00
CONVATEC, S.L.	6.844,00	7.391,52
IBERHOSPITEX, S.A.	7.500,00	8.100,00
INTERSURGICAL ESPAÑA, S.A.	8.389,05	9.060,17
J. NUÑEZ, S.L.	3.842,68	4.534,36
LABORATORIOS HARTMANN, S.A.	2.740,00	3.169,20
LABORATORIOS INDAS, S.A.U.	27.330,00	29.516,40
QUIRUMED, S.L.	16.736,00	18.074,88
SUMINISTROS SANITARIOS DE EXTREMADURA, S.L.	10.291,32	11.119,81
	94.043,41	102.166,34

6.- FECHA FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO:

10 de mayo de 2011.

Cáceres, a 10 de mayo de 2011. La Gerente del Área de Salud de Cáceres (PD Resolución 16/06/10 del SES, DOE n.º 124, de 30/06/10), PILAR ROBLEDO ANDRÉS.



SERVICIO EXTREMEÑO PÚBLICO DE EMPLEO

ANUNCIO de 27 de abril de 2011 sobre notificación de requerimiento de documentación en el expediente n.º EC-10-0567-G, relativo a subvención para el fomento del empleo de calidad en la contratación indefinida de trabajadores. (2011081593)

Habiéndose intentado, sin resultado, la notificación ordinaria al interesado Paulino Fernández Orejudo, relativo al expediente EC-10-0567-G, se comunica, a los efectos previstos en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, lo siguiente:

“Expediente: EC-10-0567-G.

CIF: 52961785F.

Asunto: solicitud de documentación.

Primero. Mediante resolución individual de fecha 16/04/2010, se concedió a la empresa Paulino Fernández Orejudo, con CIF/NIF: 52961785F, una subvención de 10.000,00 euros por la contratación indefinida de 1 trabajador, al amparo del Decreto 109/2008, de 23 de mayo (DOE n.º 104, de 30 de mayo), modificado por el Decreto 63/2009, de 20 de marzo (DOE n.º 59, de 26 de marzo), y la disposición adicional segunda del Decreto 96/2009, de 30 de abril, que modifica la disposición transitoria primera del mencionado Decreto (DOE n.º 96, de 21 de mayo), sobre fomento del empleo de calidad en la contratación indefinida en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Mediante documentación enviada con fecha 31/01/2011, debidamente firmada por el representante legal de la empresa, el beneficiario comunica la baja de fecha 30/11/2010 de la trabajadora Paloma Andrea Ortiz Martín, indicando que será sustituida por Matilde Hermosel Jiménez, con fecha de alta el 03/12/2010, quien a su vez cesa en la entidad mencionada con fecha de baja el 05/01/2011, siendo sustituida por Guadalupe Sonia Orejudo Suárez, con fecha de alta el 11/01/2011.

Tercero. Con la finalidad de completar la documentación necesaria para resolver sobre la incidencia indicada en el punto anterior, deberá remitirnos los documentos que se señalan a continuación:

Documentación correspondiente a los trabajadores:

1. Fotocopia compulsada del contrato de trabajo de las trabajadoras sustituidas, referido a las trabajadoras que se indican a continuación (Matilde Hermosel Jiménez y Guadalupe Sonia Orejudo Suárez).

Con la citada documentación se deberá acompañar un escrito de remisión debidamente firmado, en el que haga constar los documentos aportados y el número de expediente que corresponde a su solicitud.



Lo que se comunica para que en el plazo de diez días hábiles, a contar desde el siguiente a la recepción de este escrito, presente la documentación requerida.

Mérida, a 10 de febrero de 2011. El Técnico del Servicio de Fomento del Empleo, Fdo.: Luis Sánchez Terrón”.

El texto íntegro de esta carta se encuentra archivado en el Servicio de Fomento del Empleo del SEXPE, sito en Paseo de Roma, s/n., Módulo D, de Mérida, donde podrá dirigirse para su constancia.

Mérida, a 27 de abril de 2011. La Jefa del Servicio de Fomento del Empleo, GEMA BUCETA PLANET.

• • •

ANUNCIO de 27 de abril de 2011 sobre notificación de trámite de audiencia en el expediente n.º EC-10-1988-G, relativo a subvención para el fomento del empleo de calidad en la contratación indefinida de trabajadores. (2011081594)

Habiéndose intentado, sin resultado, la notificación de trámite de audiencia al interesado Boa Boca Import Export, SL, relativo al expediente EC-10-1988-G, se comunica, a los efectos previstos en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, lo siguiente:

“Asunto: trámite de audiencia.

Expediente: EC-10-1988.

CIF: B06580013.

I. ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. Mediante solicitud registrada con fecha de 29/06/2010 se solicita, por parte de la entidad reseñada, subvención por la contratación indefinida de 1 trabajador/es, al amparo de lo dispuesto en el Decreto 109/2008, de 23 de mayo, por el que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones para el fomento de empleo de calidad en la contratación indefinida, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Según se comprueba en la vida laboral de la trabajadora Beatriz Hernández Bello, causó baja voluntaria el 31/10/2010, sin que hasta la fecha hayan remitido comunicación alguna al respecto ni sustitución de la misma y habiendo transcurrido los plazos correspondientes para realizar la sustitución que es de tres meses, por lo se incumple el artículo 9.3.b).

II. Fundamentos de Derecho

Primero. El Decreto 109/2008, de 23 de mayo, en su artículo 9.3 establece que “Cuando se produzca el cese de trabajadores cuyo contrato sea objeto de subvención, la entidad está obligada a cubrir la vacante con un contrato indefinido, y que cumpla las siguientes condiciones:



- b) El plazo para realizar las sustituciones será de tres meses, a contar desde la fecha de baja en Seguridad Social del contrato extinguido.
- c) La sustitución podrá realizarse por un contrato de trabajo que se haya iniciado como máximo dos meses antes a que se produzca la baja que se pretende sustituir, si bien, en ningún caso podrá sustituirse la baja con un contrato que se haya iniciado con anterioridad a la contratación por la que inicialmente se solicita subvención”.

Previamente a resolver el procedimiento y de acuerdo con lo establecido en el artículo 84 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se acuerda poner de manifiesto las actuaciones al interesado a fin de que haga las alegaciones y presente los documentos y justificaciones que estime pertinentes, dentro del plazo de quince días a partir del siguiente a la recepción de este escrito.

Mérida, a 23 de febrero de 2011. El Técnico del Servicio de Fomento del Empleo, Fdo.: Antonia Olivarez Lozano”.

El texto íntegro de esta carta se encuentra archivado en el Servicio de Fomento del Empleo del SEXPE, sito en Paseo de Roma, s/n., Módulo D, de Mérida, donde podrá dirigirse para su constancia.

Mérida, a 27 de abril de 2011. La Jefa del Servicio de Fomento del Empleo, GEMA BUCETA PLANET.

• • •

ANUNCIO de 27 de abril de 2011 sobre notificación de requerimiento de documentación en el expediente n.º EI-2011-0709, relativo a subvención para el empleo indefinido. (2011081540)

Habiéndose intentado, sin resultado, la notificación ordinaria al interesado La Encina Blanca Extremeña, SL, relativo al expediente EI-2011-0709, se comunica, a los efectos previstos en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, lo siguiente:

“Para completar y poder resolver su solicitud de subvención presentada al amparo del Decreto 177/2010, de 30 de julio, para el fomento de la contratación indefinida en la Comunidad Autónoma, deberán remitirnos los documentos que se señalan a continuación:

1. Certificado original de hallarse al corriente de sus obligaciones fiscales y tributarias con la Hacienda de la Comunidad Autónoma de Extremadura, o en su defecto la autorización contenida en el Anexo I.
2. Certificado original de hallarse al corriente de sus obligaciones fiscales y tributarias con el Estado, o en su defecto la autorización contenida en Anexo I.



3. Certificado original de hallarse al corriente de sus obligaciones frente a la Seguridad Social, o en su defecto la autorización contenida en el Anexo I.
4. Copia compulsada del documento que acredite el poder de representación ante la Administración.
5. Informe original, expedido por la Tesorería de la Seguridad Social, relativo a la vida laboral de la entidad solicitante de la ayuda desde los doce meses anteriores a la contratación para la que se solicita la subvención, de todos los códigos de cuenta de cotización de la entidad en Extremadura.
6. Copia compulsada del DNI/NIF del representante legal o de la persona jurídica, solicitante de la ayuda, o en su defecto autorización contenida en el Anexo I del modelo de solicitud.
— Juan Carlos Fernández Ponce, con DNI 28957418G.
7. Copia compulsada del contrato indefinido por el que se solicita subvención correspondiente al trabajador que se indican a continuación, comunicados al correspondiente Servicio Público de Empleo. En el caso de comunicación telemática al correspondiente Servicio Público de Empleo, deberá acompañarse copia compulsada del documento justificativo de dicha comunicación (Presentar Contrato y Comunicación).
— Ángel Antonio Florido Cáceres, con DNI 447812129E.

Con la citada documentación se deberá acompañar un escrito de remisión debidamente firmado, en el que haga constar los documentos aportados y el número de expediente que corresponde a su solicitud.

Lo que se le comunica para que en el plazo de diez días, a contar desde el siguiente a la recepción de este escrito, presenten la documentación solicitada; indicándoseles que si así no lo hiciera, se les tendrá por desistido de su petición, archivándose su solicitud sin más trámite, todo ello de conformidad con el artículo 71.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, con los efectos previstos en el artículo 42.1 de la misma.

Haciéndose constar asimismo, que queda suspendido el plazo máximo para resolver el procedimiento y notificar la resolución, por el tiempo que medie entre la notificación del presente requerimiento y su efectivo cumplimiento por el destinatario, según faculta el artículo 42.5 a) del mismo texto legal anterior, y todo ello sin perjuicio de lo previsto en el citado artículo 71.

Mérida, a 2 de marzo de 2011. El Técnico del Servicio de Fomento del Empleo, Fdo.: M.^a Carmen Mariscal Cardosa”.

El texto íntegro de esta carta se encuentra archivado en el Servicio de Fomento del Empleo del SEXPE, sito en Paseo de Roma, s/n., Módulo D, de Mérida, donde podrá dirigirse para su constancia.

Mérida, a 27 de abril de 2011. La Jefa del Servicio de Fomento del Empleo, GEMA BUCETA PLANET.



ANUNCIO de 27 de abril de 2011 sobre notificación de requerimiento de documentación en el expediente n.º EI-2011-0722, relativo a subvención para el empleo indefinido. (2011081541)

Habiéndose intentado, sin resultado, la notificación ordinaria al interesado Lamiri en Nazen, relativo al expediente EI-2011-0722, se comunica, a los efectos previstos en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, lo siguiente:

“Para completar y poder resolver su solicitud de subvención presentada al amparo del Decreto 177/2010, de 30 de julio, para el fomento de la contratación indefinida en la Comunidad Autónoma, deberán remitirnos los documentos que se señalan a continuación:

1. Informe original, expedido por la Tesorería de la Seguridad Social, relativo a la vida laboral de la entidad solicitante de la ayuda desde los doce meses anteriores a la contratación para la que se solicita subvención, de todos los códigos de cuenta de cotización de la entidad en Extremadura.
2. Anexo I, “Modelo de Solicitud”, del modelo de solicitud normalizado, de la subvención acogida al Decreto 177/2010, de 30 de junio. Falta firma del representante legal de la empresa.
3. Anexo III, “Declaración expresa y responsable de la entidad solicitante”, del modelo de solicitud normalizado de la subvención acogida al Decreto 177/2010, de 30 de junio. Falta firma del representante legal de la empresa.
4. Anexo IV, “Declaración de subvenciones y otras ayudas públicas acogidas al Régimen de Minimis”, del modelo de solicitud normalizado, de la subvención acogida al Decreto 177/2010, de 30 de junio. Falta firma del representante legal de la empresa.
5. Anexo V, “Datos de los trabajadores objeto de subvención”, del modelo de solicitud normalizado, de la subvención acogida al Decreto 177/2010, de 30 de junio. Falta firma del representante legal de la empresa.
6. Anexo VI, “Declaración responsable sobre los requisitos exigidos para obtener la condición de beneficiario”, del modelo de solicitud normalizado, de la subvención acogida al Decreto 177/2010, de 30 de junio. Falta firma del representante legal de la empresa.
7. Anexo VIII, “Declaración expresa y responsable requisitos artículo 7”, del modelo de solicitud normalizado, de la subvención acogida al Decreto 177/2010, de 30 de junio. Falta firma del representante legal de la empresa.
8. Copia compulsada del contrato indefinido por el que se solicita subvención correspondiente al/los trabajador/es que se indican a continuación, comunicados al correspondiente Servicio Público de Empleo. En el caso de comunicación telemática al correspondiente Servicio Público de Empleo, deberá acompañarse copia compulsada del documento justificativo de dicha comunicación.

— Hichan Chan, con DNI X2480703S.



Con la citada documentación se deberá acompañar un escrito de remisión debidamente firmado, en el que haga constar los documentos aportados y el número de expediente que corresponde a su solicitud.

Lo que se le comunica para que en el plazo de diez días, a contar desde el siguiente a la recepción de este escrito, presente la documentación solicitada; indicándosele que si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición, archivándose su solicitud sin más trámite, todo ello de conformidad con el artículo 71.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, con los efectos previstos en el artículo 42.1 de la misma.

Haciéndose constar asimismo, que queda suspendido el plazo máximo para resolver el procedimiento y notificar la resolución, por el tiempo que medie entre la notificación del presente requerimiento y su efectivo cumplimiento por el destinatario, según faculta el artículo 42.5 a) del mismo texto legal anterior, y todo ello sin perjuicio de lo previsto en el citado artículo 71.

Mérida, a 9 de marzo de 2011. El Técnico del Servicio de Fomento del Empleo, Fdo.: M.^a Carmen Mariscal Cardosa”.

El texto íntegro de esta carta se encuentra archivado en el Servicio de Fomento del Empleo del SEXPE, sito en Paseo de Roma, s/n., Módulo D, de Mérida, donde podrá dirigirse para su constancia.

Mérida, a 27 de abril de 2011. La Jefa del Servicio de Fomento del Empleo, GEMA BUCETA PLANET.

• • •

ANUNCIO de 27 de abril de 2011 sobre notificación de requerimiento de documentación en el expediente n.º EI-2011-0790, relativo a subvención para el empleo indefinido. (2011081542)

Habiéndose intentado, sin resultado, la notificación ordinaria al interesado Potenciación y Desarrollo Empresarial, SL, relativo al expediente EI-2011-0790, se comunica, a los efectos previstos en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, lo siguiente:

“Para completar y poder resolver su solicitud de subvención presentada al amparo del Decreto 177/2010, de 30 de julio, para el fomento de la contratación indefinida en la Comunidad Autónoma, deberá remitirnos los documentos que se señalan a continuación:

1. Certificado original de hallarse al corriente de sus obligaciones fiscales y tributarias con la Hacienda de la Comunidad Autónoma de Extremadura, certificado original de hallarse al corriente de sus obligaciones fiscales y tributarias con el Estado y certificado original de hallarse al corriente de sus obligaciones frente a la Seguridad Social, o en su defecto, la autorización contenida en el Anexo I.



2. Copia compulsada del documento que acredite el poder de representación ante la Administración.
3. Informe original, expedido por la Tesorería de la Seguridad Social, relativo a la vida laboral de la entidad solicitante de la ayuda desde los doce meses anteriores a la contratación para la que se solicita subvención, de todos los códigos de cuenta de cotización de la entidad en Extremadura.
4. Anexo I, Anexo III, Anexo IV y Anexo VIII "Modelo de solicitud", del modelo de solicitud normalizado, de la subvención acogida al Decreto 177/2010, de 30 de julio.
5. Anexo V "Datos de los trabajadores objeto de subvención", del modelo de solicitud normalizado, acogida al Decreto 177/2010, de 30 de julio. En caso de no prestar autorización al órgano gestor de la ayuda, para solicitar los documentos que se indican a continuación, deberá presentar los siguientes documentos:
 - Informe original, expedido por la Tesorería de la Seguridad Social, relativo a la vida laboral de los trabajadores por los que se solicita subvención y que no prestan autorización.
 - Copia compulsada del NIF de los trabajadores por los que se solicita subvención y que no prestan autorización.
 - Certificado original de periodos de inscripción de los trabajadores por los que se solicita subvención, que no prestan autorización, y sobre los que se alegue la condición de parados de larga duración.
6. Copia compulsada del anterior contrato laboral y de sus prórrogas, si las hubiere, del trabajador.
 - Beatriz Becerro González, con DNI 80084634Z.
7. Copia compulsada del contrato indefinido del trabajador por el que se solicita subvención, comunicado al correspondiente Servicio Público de Empleo. En el caso de comunicación telemática al correspondiente Servicio Público de Empleo, deberá acompañarse copia compulsada del documento justificativo de dicha comunicación.

Con la citada documentación se deberá acompañar un escrito de remisión debidamente firmado, en el que haga constar los documentos aportados y el número de expediente que corresponde a su solicitud.

Lo que se le comunica para que en el plazo de diez días, a contar desde el siguiente a la recepción de este escrito, presente la documentación solicitada; indicándosele que si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición, archivándose su solicitud sin más trámite, todo ello de conformidad con el artículo 71.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, con los efectos previstos en el artículo 42.1 de la misma.

Haciéndose constar asimismo, que queda suspendido el plazo máximo para resolver el procedimiento y notificar la resolución, por el tiempo que medie entre la notificación del presente



requerimiento y su efectivo cumplimiento por el destinatario, según faculta el artículo 42.5 a) del mismo texto legal anterior, y todo ello sin perjuicio de lo previsto en el citado artículo 71.

Mérida, a 2 de marzo de 2011. El Técnico del Servicio de Fomento del Empleo, Fdo.: Rosario Pomar Moreno”.

El texto íntegro de esta carta se encuentra archivado en el Servicio de Fomento del Empleo del SEXPE, sito en Paseo de Roma, s/n., Módulo D, de Mérida, donde podrá dirigirse para su constancia.

Mérida, a 27 de abril de 2011. La Jefa del Servicio de Fomento del Empleo, GEMA BUCETA PLANET.

• • •

ANUNCIO de 27 de abril de 2011 sobre notificación de requerimiento de documentación en el expediente n.º EI-2011-0909, relativo a subvención para el empleo indefinido. (2011081543)

Habiéndose intentado, sin resultado, la notificación ordinaria al interesado Promogar Almen-dralejo, SL, relativo al expediente EI-2011-0909, se comunica, a los efectos previstos en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administra-ciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, lo siguiente:

“Para completar y poder resolver su solicitud de subvención presentada al amparo del Decre-to 177/2010, de 30 de julio, para el fomento de la contratación indefinida en la Comunidad Autónoma, deberán remitirnos los documentos que se señalan a continuación:

1. Documento de alta en el subsistema de terceros de la Junta de Extremadura.
2. Copia compulsada del documento que acredite el poder de representación ante la Administración.
3. Informe original, expedido por la Tesorería de la Seguridad Social, relativo a la vida laboral de la entidad solicitante de la ayuda desde los doce meses anteriores a la contratación para la que se solicita subvención, de todos los códigos de cuenta de cotización de la enti-dad en Extremadura. (De los códigos de cuenta de cotización 06 108378774 y 10 105814351 se ha mandado por un periodo incorrecto, tienen que ser del 09/07/2009 al 09/07/2010. También tiene que remitir la vida laboral del código de cuenta de cotización 10 104812625 dado de baja dentro del periodo de estudio - 17/08/2009).
4. Copia compulsada del contrato indefinido por el que se solicita subvención correspondiente a los trabajadores que se indican a continuación, comunicados al correspondiente Servicio Público de Empleo. En el caso de comunicación telemática al correspondiente Servicio Público de Empleo, deberá acompañarse copia compulsada del documento justificativo de dicha comunicación.



- Francisco Román India, con DNI 08819652A.
 - Antonio Mejías Zamora, con DNI 44776077E.
 - Santiago Rangel Parra, con DNI 44780512H.
5. Copia compulsada del anterior contrato laboral y de las prórrogas, si las hubiere, de los trabajadores:
- Francisco Román India, con DNI 08819652A.
 - Antonio Mejías Zamora, con DNI 44776077E.
 - Santiago Rangel Parra, con DNI 44780512H.
6. Copia compulsada del documento de "Resolución sobre variación de datos del trabajador por cuenta ajena o asimilado", modelo TA2/R en el Régimen General, o el que proceda en su caso, donde se indique la fecha de transformación a indefinido del contrato temporal de los trabajadores que se indican a continuación:
- Francisco Román India, con DNI 08819652A.
 - Antonio Mejías Zamora, con DNI 44776077E.
 - Santiago Rangel Parra, con DNI 44780512H.

Con la citada documentación se deberá acompañar un escrito de remisión debidamente firmado, en el que haga constar los documentos aportados y el número de expediente que corresponde a su solicitud.

Lo que se le comunica para que en el plazo de diez días, a contar desde el siguiente a la recepción de este escrito, presenten la documentación solicitada; indicándoseles que si así no lo hiciera, se les tendrá por desistido de su petición, archivándose su solicitud sin más trámite, todo ello de conformidad con el artículo 71.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, con los efectos previstos en el artículo 42.1 de la misma.

Haciéndose constar asimismo, que queda suspendido el plazo máximo para resolver el procedimiento y notificar la resolución, por el tiempo que medie entre la notificación del presente requerimiento y su efectivo cumplimiento por el destinatario, según faculta el artículo 42.5 a) del mismo texto legal anterior, y todo ello sin perjuicio de lo previsto en el citado artículo 71.

Mérida, a 21 de marzo de 2011. El Técnico del Servicio de Fomento del Empleo, Fdo.: M.^a Carmen Mariscal Cardosa".

El texto íntegro de esta carta se encuentra archivado en el Servicio de Fomento del Empleo del SEXPE, sito en Paseo de Roma, s/n., Módulo D, de Mérida, donde podrá dirigirse para su constancia.

Mérida, a 27 de abril de 2011. La Jefa del Servicio de Fomento del Empleo, GEMA BUCETA PLANET.



DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN EXTREMADURA

EDICTO de 10 de mayo de 2011 sobre notificación de resolución en expedientes sancionadores. (2011ED0214)

En aplicación de lo prevenido 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 (BOE de 27/11/92), se da publicidad a las notificaciones relativas a las resoluciones dictadas por esta Delegación del Gobierno en Extremadura contra las personas que se citan, que han resultado desconocidas en sus últimos domicilios, haciéndoles saber que contra dicha resolución podrán interponer recurso de alzada ante el Excmo. Sr. Ministro del Interior, en el plazo de un mes.

N. EXPTE.	NOMBRE Y APELLIDOS	DNI	LOCALIDAD	FRESOLUCIÓN	PRECEPTO INFRINGIDO	SANCION
16/2011	IONEL EPURAN	X8479666A	ALMENDRALEJO (BADAJOZ)	16/03/2011	LO 1/1992 - 23.a)	301 €
38/2011	JUAN CARLOS VERA MORENO	08880066L	VILLAFRANCA DE LOS BARROS (BADAJOZ)	11/04/2011	LO 1/1992 - 25.1	500 €
76/2011	JOSE MANUEL HERRILLO HIDALGO	33977983Z	VILLAFRANCA DE LOS BARROS (BADAJOZ)	21/03/2011	LO 1/1992 - 25.1	500 €
87/2011	ANDRÉS PASCUAL PIÑERO	80063623W	MONTIJO (BADAJOZ)	13/04/2011	LO 1/1992 - 25.1	500 €
152/2011	ÁLVARO EDUARDO SANTIAGO MORENO	05443831F	POZUELO DE ALARCÓN (MADRID)	28/03/2011	LO 1/1992 - 25.1	306 €
153/2011	DANIEL LEON ROMERO	53660669J	POZUELO DE ALARCÓN (MADRID)	28/03/2011	LO 1/1992 - 25.1	306 €
172/2011	JOSE IGNACIO VEIGA MONTAÑO	08830711E	BADAJOZ (BADAJOZ)	21/03/2011	LO 1/1992 - 25.1	550 €
200/2011	REMEDIOS MANZANO SAAVEDRA	53265586R	DON BENITO (BADAJOZ)	24/03/2011	LO 1/1992 - 23.a)	301 €
344/2011	JUAN ANDRÉS HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	08839798R	BADAJOZ (BADAJOZ)	18/04/2011	LO 1/1992 - 23.a)	301 €
388/2011	LILIANA FISCA	X8521256D	VILLAFRANCA DE LOS BARROS (BADAJOZ)	05/04/2011	LO 1/1992 - 26.i)	150 €
404/2011	JOAQUÍN FERNÁNDEZ LÓPEZ	53266361V	VILLANUEVA DE LA SERENA (BADAJOZ)	05/04/2011	LO 1/1992 - 25.1	500 €
507/2011	ABDON CARRILO MORENO	08799141P	BADAJOZ (BADAJOZ)	18/04/2011	LO 1/1992 - 25.1	306 €
4712/2010	ANTONIO BLAS VAZQUEZ BUENAVIDA	34782921K	SON SERVERA (BALEARES)	24/03/2011	LO 1/1992 - 25.1	700 €
4742/2010	JUAN ANTONIO JIMENEZ FERNANDEZ	52868421T	MADRID (MADRID)	24/03/2011	LO 1/1992 - 23.a)	301 €

Badajoz, a 10 de mayo de 2011. El Secretario General, RAMÓN JOSÉ GONZÁLEZ LÓPEZ.

AYUNTAMIENTO DE BADAJOZ

ANUNCIO de 5 de mayo de 2011 sobre Estudio de Detalle. (2011081759)

Por Resolución de la Alcaldía, de 4 de mayo de 2011, se ha adoptado acuerdo aprobando inicialmente el Estudio de Detalle de ordenación de volúmenes de la submanzana 01.1, del ACO-3.3, del Plan General Municipal, afectando a la parcela ubicada en Plaza de Huelva, s/n., La Picuriña, para la ampliación del Centro de Educación Infantil "Albayada",



en la ciudad, presentado por la Consejería de Igualdad y Empleo, y redactado por el Arquitecto, D. David Sáez Marqueño. Asimismo, Se acordó su sometimiento a información pública por un mes para que pueda ser examinado el expediente y formularse cuantas alegaciones se estimen pertinentes, significándose que dicho Estudio de Detalle, debidamente diligenciado, se encuentra depositado en el Servicio de Urbanismo para su consulta pública.

Badajoz, a 5 de mayo de 2011. El Alcalde, PD, CELESTINO RODOLFO SAAVEDRA.

AYUNTAMIENTO DE CABEZUELA DEL VALLE

ANUNCIO de 13 de mayo de 2011 sobre aprobación inicial de la modificación puntual n.º 1/2011 de las Normas Subsidiarias. (2011081750)

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 25 de abril de 2011 aprobó por unanimidad:

- La aprobación Inicial de la modificación puntual n.º 1/2011, de las Normas Subsidiarias de Planeamiento de Cabezuela del Valle, consistentes en clasificación de suelo residencial para creación de unidad de actuación (Sunc) con ordenación detallada (residencial) en polígono 4, parcela 709, promovido por D. Jesús Merino Moreno, de acuerdo con el documento de marzo de 2011, referencia S9, redactado por el Arquitecto D. Marino Álvarez Rey.
- Abrir un periodo de información pública que durará un mes, quedando durante dicho periodo el expediente a disposición de cualquiera que quiera examinarlo.

Cabezuela del Valle, a 13 de mayo de 2011. El Alcalde, ANTONIO DOMÍNGUEZ SÁNCHEZ.

MANCOMUNIDAD DE TENTUDÍA

ANUNCIO de 11 de mayo de 2011 sobre aprobación de la Oferta de Empleo Público para el año 2011. (2011081730)

Por Decreto de la Presidencia de 11 de mayo de 2011, se aprobó la Oferta de Empleo Público correspondiente a la plaza que a continuación se reseña para el año 2011, en cumplimiento del artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y el artículo 70 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.



PERSONAL FUNCIONARIO

N.º DE PLAZAS	DENOMINACIÓN	FORMA DE PROVISIÓN
1	Técnico de Administración General Grupo A2	Concurso-Oposición Libre

Monesterio, a 11 de mayo de 2011. El Presidente, FRANCISCO JOSÉ ACEITÓN DELGADO.

GOLOSINAS Y CONFITERÍA EXTREMEÑA SOCIEDAD COOPERATIVA

ANUNCIO de 29 de abril de 2011 sobre aprobación del balance final de liquidación. (2011081582)

La Asamblea General Extraordinaria celebrada por esta cooperativa el día 01/04/11 acordó aprobar:

Balance final de la liquidación:

Efectivo y otros activos líquidos: 595,14 €.

Total Activo: 595,14 €.

Capital Social: 595,14 €.

Total Pasivo: 595,14 €.

Proyecto de distribución del activo:

Reintegro a los socios de las aportaciones obligatorias al capital social.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo determinado en el artículo 106.2 de la vigente Ley de Sociedades Cooperativas de Extremadura.

Don Benito, a 29 de abril de 2011. El Liquidador, FRANCISCO JAVIER LAGUNA CARMONA.

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