



## [ S U M A R I O ]

### III OTRAS RESOLUCIONES

#### Consejería de Empleo, Empresa e Innovación

**Convenios Colectivos.** Resolución de 27 de julio de 2012, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "Convenio Colectivo de Trabajo del Sector Comercio del calzado, piel y artículos de viaje de la provincia de Badajoz", suscrito el 11 de junio de 2012 .....19401

**Acuerdos.** Resolución de 27 de julio de 2012, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento de Villafranca de los Barros", suscrito el 29 de mayo de 2012 .....19426

**Convenios Colectivos.** Resolución de 27 de julio de 2012, 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 Derivados del Cemento para la provincia de Cáceres" en la que se acordó el establecimiento de la actualización definitiva de los conceptos salariales correspondientes a la anualidad 2011 y los provisionales de la anualidad 2012, aplicable en el ámbito de actuación del citado convenio, suscrita el 19 de junio de 2012 ..... 19463

**V****ANUNCIOS****Consejería de Empleo, Empresa e Innovación**

**Notificaciones.** Anuncio de 30 de agosto de 2012 sobre notificación de resolución en el expediente n.º RI/11/11, relativo a la autorización de la legalización de instalaciones en el Centro de Salud de Mérida Norte mediante otro instalador autorizado ..... **19467**

**Consejería de Administración Pública**

**Notificaciones.** Anuncio de 21 de agosto de 2012 sobre notificación de resolución del procedimiento de reintegro por pago indebido de retribuciones en el expediente n.º NN/2012/840 ..... **19467**

**Contratación.** Anuncio de 31 de agosto de 2012 por el que se efectúa corrección de errores de la contratación del servicio de "Redacción de los planes de emergencia exterior de 11 industrias de Extremadura afectadas por el Real Decreto 1254/1999, de 16 de julio, por el que se aprueban medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas". Expte.: SE-31/12 ..... **19468**

**Consejería de Agricultura, Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Energía**

**Ayudas comunitarias.** Anuncio de 8 de agosto de 2012 por el que se da publicidad a las resoluciones dictadas por el Fondo Español de Garantía Agraria (FEGA) por las que se actualizan las Resoluciones de 22 de febrero de 2011 y de 3 de febrero de 2012 por las que se asignan los derechos de pago único procedentes de la Reserva Nacional relativas a las campañas 2010 y 2011..... **19469**

**Notificaciones.** Anuncio de 9 de agosto de 2012 sobre notificación de resolución en el expediente n.º 98/0084, relativo a solicitud de actualización de datos en el Registro de Explotaciones Agrarias..... **19470**

**Notificaciones.** Anuncio de 14 de agosto de 2012 sobre notificación de resolución en el expediente de movimiento de derechos definitivos de pago único n.º MDF 17/0063/12 ..... **19471**

**Adjudicación.** Anuncio de 17 de agosto de 2012 por el que se hace pública la formalización del contrato de "Mejora y acondicionamiento de caminos en el término municipal de Nogales". Expte.: 1234OB2FR298 ..... **19472**

**Consejería de Educación y Cultura**

**Notificaciones.** Anuncio de 25 de julio de 2012 sobre notificación de resolución en el expediente sancionador n.º DGC/2010/022, en materia de patrimonio cultural ..... **19473**

**Notificaciones.** Anuncio de 23 de agosto de 2012 sobre notificación de resolución de recurso de reposición en el expediente n.º 1036-12-68..... **19474**



### **Consejería de Salud y Política Social**

**Notificaciones.** Anuncio de 10 de agosto de 2012 sobre notificación de propuesta de resolución en el expediente sancionador n.º CC-047/2012, en materia de consumo ..... **19474**

**Notificaciones.** Anuncio de 22 de agosto de 2012 sobre notificación del expediente n.º 275/1008, tramitado por la Dirección General de Política Social y Familia ..... **19475**

### **Servicio Extremeño Público de Empleo**

**Notificaciones.** Anuncio de 16 de agosto de 2012 sobre notificación de resolución en expedientes relativos a subvención para el empleo indefinido ..... **19475**

### **Delegación del Gobierno en Extremadura**

**Notificaciones.** Edicto de 20 de agosto de 2012 sobre notificación de resolución en expedientes sancionadores ..... **19476**

### **Ayuntamiento de Jaraíz de la Vera**

**Planeamiento.** Edicto de 23 de agosto de 2012 sobre aprobación inicial del Plan General Municipal ..... **19477**

### **Ayuntamiento de Jerez de los Caballeros**

**Urbanismo.** Anuncio de 8 de agosto de 2012 sobre aprobación inicial de la modificación puntual del Plan Especial de Protección del Casco Histórico ..... **19478**

### **Ayuntamiento de Talayuela**

**Normas subsidiarias.** Edicto de 23 de agosto de 2012 sobre aprobación inicial de la modificación puntual n.º 38 de las Normas Subsidiarias de Planeamiento Municipal ..... **19478**



## **III OTRAS RESOLUCIONES**

### **CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA E INNOVACIÓN**

*RESOLUCIÓN de 27 de julio de 2012, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "Convenio Colectivo de Trabajo del Sector Comercio del calzado, piel y artículos de viaje de la provincia de Badajoz", suscrito el 11 de junio de 2012. (2012061358)*

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de "Comercio del Calzado, Piel y Artículos de Viaje de la provincia de Badajoz" (código de convenio 06000965011997), que fue suscrito con fecha 11 de junio de 2012, de una parte, por la Asociación de Empresarios del Calzado de la Provincia de Badajoz, en representación de las empresas del sector y de otra por 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 27 de julio de 2012.

La Directora General de Trabajo,  
MARÍA ÁNGELES MUÑOZ MARCOS

#### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR COMERCIO DE CALZADO, ARTÍCULOS DE PIEL Y ARTÍCULOS DE VIAJE DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ AÑOS 2012-2013-2014

El presente Convenio Colectivo ha sido pactado libremente entre la Asociación de Empresarios del Calzado de la Provincia de Badajoz (AECABA) y las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT).

Las partes se reconocen mutuamente legitimación y representación suficiente para pactar el presente Convenio.

**Artículo 1.º Ámbito territorial.**

El presente Convenio colectivo es de aplicación en toda la Provincia de Badajoz, para aquellas empresas y trabajadores incluido en el ámbito funcional y personal del mismo.

**Artículo 2.º Ámbito personal y funcional.**

Quedan comprendida dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, todas las relaciones entre las empresas y trabajadores del comercio de calzados, artículo de piel, y artículos de viaje, así como el comercio mixto cuya actividad principal sea las enumeradas anteriormente, que son las recogidas en el epígrafe 6516 del Impuesto de Actividades Económicas.

Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias, garantizan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres así como la no discriminación por cuestión de raza, religión o cualquier otra condición.

Se pondrá total atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos:

- Acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos iguales.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.

**Artículo 3.º Ámbito temporal y denuncia del convenio.**

El presente convenio entrará en vigor en la fecha de publicación en el Diario Oficial de Extremadura, aplicando los salarios con carácter de 1 de enero de 2012.

Su vigencia será hasta el 31 de diciembre del año 2014.

La diferencia del incremento salarial que exista desde el día 1 de enero de 2012 hasta la entrada en vigor, publicación en el DOE, se abonará prorrateada dentro del trimestre siguiente a la firma del convenio.

Este convenio quedara automáticamente denunciado sin necesidad de preaviso a su vencimiento.

**Artículo 4.º Salarios.**

Los salarios que se pacten en este Convenio regirán a partir de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura y Boletín Oficial de la Provincia y serán los que figuran en el Anexo I del presente Convenio, para el año 2012 con un incremento del 0,50%, para el año 2013 un incremento del 0,60% y para el año 2014 un incremento del 0,60%

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de la mis-



ma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Se establece Cláusula de actualización aplicable al final del ejercicio concretada en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles. Las tablas salariales de 2013, 2014 y demás conceptos económicos se firmarán y entregaran para su publicación una vez conocido el IPC general español y el IPC armonizado de la Zona Euro.

La estructura retributiva estará configurada por los siguientes conceptos económicos:

Salario base, Antigüedad, Paga Extra de Julio, Paga Extra de diciembre y Paga de Beneficio

#### **Artículo 5.º Gratificaciones extraordinarias.**

Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre, serán el equivalente al importe de una mensualidad cada una.

La gratificación de beneficio se abonará anualmente dentro del primer trimestre del año.

Se recomienda a las empresas la posibilidad de abonar las pagas extraordinarias de julio y diciembre los días 15 de cada uno de los meses indicados.

Las empresas, de acuerdo con los trabajadores podrán prorratear, proporcionalmente, entre los doce meses estas gratificaciones extraordinarias.

Para el caso de que no hubiera acuerdo entre empresas y trabajadores, cualquiera de las partes podrá recurrir a la Comisión Paritaria de este Convenio para su interpretación.

Las mencionadas pagas extraordinarias se devengarán de la siguiente manera:

- Paga de Beneficio del 1 de enero al 31 de diciembre.
- Paga de julio del 1 de enero al 31 de junio del año en curso.
- Paga de diciembre del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.

#### **Artículo 6.º Vigilante.**

Por trabajos de vigilancia en tiendas o almacenes percibirá un aumento del 10%.

#### **Artículo 7.º Cláusula de descuelgue salarial.**

Se estará a lo supuesto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 8.º Jornada laboral.**

Tendrá una duración de 40 horas semanales de trabajo efectivo, en cómputo anual de 1.810 horas.

Jornadas especiales: se establece que los días 24 y 31 de diciembre por la significación de los mismos, tengan un horario de 10:00 a 14:00 horas.

En las jornadas continuadas, se establecerá un tiempo de descanso de una duración mínima de 15 minutos, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Se establece un descanso semanal de un día y medio ininterrumpido, o bien un día de descanso una semana y dos a la siguiente.

**Artículo 9.º Calendario.**

Anualmente se elaborará un calendario laboral por la empresa, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores. El citado calendario laboral será expuesto en lugar visible en cada centro de trabajo, y contendrá la siguiente información:

- Horario de trabajo diario de la empresa.
- Jornada semanal de trabajo.
- Días festivos y otros inhábiles.
- Descansos semanales.
- Jornada diaria y semanal de cada trabajador.

**Artículo 10.º Vacaciones.**

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones:

- a) Las vacaciones serán de treinta días naturales, cuyo disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores o éstos en ausencia de aquéllos.
- b) Para aquellas empresas o centros de trabajo que no cierren por vacaciones, en el calendario laboral se fijará el período de disfrute de las mismas de acuerdo con lo establecido en el presente artículo. Entre las empresas y los representantes de los trabajadores o éstos en ausencia de aquéllos, se establecerán los sistemas necesarios para conseguir los principios de equidad e igualdad que garanticen el disfrute en los periodos indicados. Dicho período de vacaciones se podrá dividir como máximo en dos períodos, uno de verano y otro de invierno. El período o períodos de vacaciones comenzarán siempre en días laborales.
- c) Para el disfrute de la totalidad de las vacaciones será necesario tener un año de antigüedad en la empresa; en caso contrario, dentro del año de ingreso disfrutará el trabajador de la parte proporcional correspondiente.
- d) En cualquier caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes a la aprobación del presente Convenio.



- e) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa a que se refiere el apartado (b) coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- a) El trabajador / trabajadora tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones con posterioridad a la reincorporación tras la suspensión por incapacidad temporal por enfermedad común o accidente, cuando ésta se haya producido antes del inicio de las vacaciones, pudiendo disfrutarlas en un periodo no superior a 18 meses desde la fecha en la que se generó dicho periodo de vacaciones.

**Artículo 10.1. Trabajo en día Feriado.**

Se cerrará la tarde del día anterior al establecido oficialmente como el de Fiesta Local, el horario será de 10:00 h. a 15:00 horas.

**Artículo 11.º Acción sindical.**

Los sindicatos firmantes del presente Convenio, y las empresas del comercio del calzado, afiliadas a la Asociación de Empresarios del Calzado de la Provincia de Badajoz (AECABA). Entidades que reúnen los requisitos de representatividad legalmente exigibles, se reconocen como interlocutores naturales, dentro del ámbito de este convenio, en el tratamiento y sustanciación de las relaciones laborales en esta provincia.

**Artículo 12.º Derechos sindicales.**

A los efectos previstos en este Convenio, las empresas afectadas por el mismo, respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo del trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

- a) Se reconocen horas ilimitadas para los Delegados y miembros del Comité de Empresa, a los solos efectos de negociación colectiva.
- b) El descuento de la Cuota Sindical en nomina, previa solicitud por escrito del trabajador individualmente.
- c) Tablón de anuncios de la empresa para información laboral.
- d) El crédito de horas retribuidas a los miembros del Comité de Empresa y Delegados del Personal quedará establecido según la siguiente escala:
- Empresa de hasta 50 trabajadores, veintisiete horas.
- Empresa de 51 a 100 trabajadores, veintinueve horas.
- Empresa de hasta 101 a 200 trabajadores, treinta y dos horas.





El resto de la escala se regirá por el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores.

- e) La figura del Delegado Sindical que contempla la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tendrá los mismos derechos y facultades de los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, según establece en la legislación vigente, su nombramiento corresponde a la Central Sindical que cuente con Sección Sindical constituida y con representación en la empresa, siempre que tenga una plantilla superior a diez trabajadores.

En general, sobre los derechos sindicales del trabajador, se estará a lo que dispone la legislación vigente.

### **Artículo 13.º Contratación y Empleo.**

Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen a personas de uno u otro sexo. Se fomentará la incorporación de mujeres a profesiones o categorías en las que se encuentren subrepresentadas.

Contrato de Interinidad.

Los trabajadores y trabajadoras que ingresen en la empresa para cubrir expresamente la ausencia obligada de un trabajador o trabajadoras, tendrán carácter de interinos, debiendo de identificar al trabajadora o trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

En el contrato, que siempre será por escrito, tiene que constar, además, las especificaciones del tipo de contrato de que se trate, la duración del contrato o la identificación de la circunstancia que determine su duración, así como el trabajo a desarrollar.

Se transformara en indefinido si una vez producida la causa prevista para la extinción del contrato no se hubiera producido a la denuncia expresa de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.

El empresario deberá comunicar el contenido del contrato se Servicio Público de Empleo, en el plazo de los 10 días siguientes a su celebración.

Contrato en prácticas.

Ámbito: Para todos los trabajadores en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que resultaren de aplicación.

Duración: Mínimo 6 meses, pudiéndose prorrogar hasta un máximo de 2 años. La duración mínima de cada prórroga será de 6 meses.

Retribución: Para aquellas categorías cuya retribución específica no esté contemplada en la tabla salarial en su condición de prácticas, el salario será del 70% del salario fijado en la tabla salarial para la categoría o grupo correspondiente, durante el primer año y el 90% para el segundo año.



Contrato de trabajo para la formación.

Ámbito: Para todos los trabajadores mayores de 16 años y menores de 18, que desempeñen funciones en categorías para las que no se requiera titulación universitaria o de formación profesional de grado medio o superior o título oficialmente reconocido como equivalente.

Número de contratos que podrán realizarse:

En centros de trabajo hasta 5 trabajadores: 1 empleado en formación.

En centros de trabajo a partir de 6 trabajadores, si existe plan formativo de empresa o ésta está acogida a uno agrupado, el 20% de la plantilla de dicho centro, redondeado al alza. De no existir tal plan de formación, el porcentaje será del 10% de la plantilla.

Duración: Mínimo 6 meses, pudiéndose prorrogar hasta un máximo de dos años. La duración mínima de cada prórroga será de 6 meses.

Tiempo dedicado a la formación: Respetando el 15% de la jornada fijada en convenio la cual se destinará a la formación, las empresas podrán realizar la misma en régimen de alternancia o bien concentrándola al inicio de la contratación. En este último supuesto la retribución económica se empezaría a aplicar una vez concluido el período de formación percibiendo íntegramente el salario correspondiente.

Si las empresas concentraran el período de formación al inicio de la contratación, el período de prueba se computaría a partir de la finalización del período formativo.

Retribución:

Percibirán el salario correspondiente al nivel 4 de la tabla salarial anexa en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Contratos de duración determinada.

Contrato eventual.

El contrato eventual por circunstancias de la producción no podrá suscribirse con objeto de atender tareas o trabajos estacionales, intermitentes o cíclicos, debiéndose utilizar en estos casos el contrato indefinido de fijos-discontinuos.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos recogidos en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración de 9 meses dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Los contratos eventuales o de duración determinada tendrán a su término una indemnización de 10 días por año de servicio.

Período de prueba.

Podrá consignarse por escrito un período de prueba, sin exceder de los siguientes plazos:

— Grupos profesionales 1 y 2 y los contratos en prácticas: Tres meses.



— Resto de personal: 15 días.

Como fomento a la contratación indefinida, podrá pactarse un período de prueba de seis meses para los grupos 1 y 2, excepto los contratos en prácticas que serán en todo caso de tres meses, y de 15 días para el resto de personal.

Preavisos.

El trabajador deberá preavisar al empresario, con una antelación mínima de 15 días, antes de que se produzca su cese voluntario en el trabajo.

En caso contrario, se le descontará al trabajador, en el momento de liquidación, tantos días de salario como días de retraso hubiere en el preaviso obligatorio.

En los contratos de obra o servicio las empresas tendrán la obligación de preavisar al trabajador con 15 días. En caso contrario, el empresario deberá abonar los días de retraso en el preaviso, en la liquidación de finiquito del trabajador.

#### **Artículo 13.º 1 Entrega de los contratos.**

El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre los que se establece el deber de notificar a la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del Documento Nacional de Identidad, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982 de 5 mayo pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia se entregará por el empresario, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente la mencionada copia se enviará a la Oficina de Empleo.

Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse y remitirse a la Oficina de Empleo.

En los contratos sujetos a la obligación del registro en el INEM, la copia básica se remitirá, junto con el Contrato a la Oficina de Empleo. En los restantes supuestos se remitirá exclusivamente la copia básica.

#### **Artículo 13.2.º Finiquitos.**

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura en el Anexo IV de este Convenio.

Toda comunicación de cese o preaviso deberá ser acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado.



El recibo de Finiquito, que será expedido por la asociación de Empresarios de Calzados de Badajoz (AECABA), tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha que fue expedido.

En la liquidación de Finiquito debería especificarse desglosado el total de los conceptos al trabajador.

Una vez firmados por el trabajador el recibo de Finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

En el supuesto de extinción del Contrato por voluntad del trabajador, el recibo de Finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

En el supuesto de extinción del Contrato por voluntad del trabajador, no serán de aplicación el párrafo 2.º y 3.º de este artículo.

El empresario con ocasión de la extinción del Contrato al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de extinción del mismo, deberán acompañar la propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esa posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante legal en el momento de la firma, él y trabajador podrán hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

#### ***Artículo 14.º Trabajo nocturno.***

Tendrá la consideración de trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 horas. La bonificación por trabajo nocturno se incrementará en un 25% sobre el salario base del trabajador. Se regirán por las siguientes normas:

1. Trabajando en dicho periodo nocturno hasta tres horas, la bonificación se percibirá por las horas trabajadas.
2. Si las horas trabajadas en dicho periodo superan las tres horas, la bonificación se percibirá por toda la jornada realizada.

#### ***Artículo 15.º Licencias retribuidas.***

Los trabajadores disfrutaran veinte días de permiso retribuido en caso de contraer matrimonio.

Un día de permiso en el caso de que contraiga matrimonio algún familiar, hasta el 2.º grado de consanguinidad y afinidad.

Cinco días por nacimiento de hijos adopción y acogimiento, enfermedad grave con hospitalización, intervención quirúrgica y fallecimiento de pariente de primer grado y hermanos, y compañero/a, siempre que se justifique su convivencia habitual como unidad familiar. Estos días son independientes del permiso de paternidad



Fraccionamiento de los permisos: En los supuestos relacionados con hospitalización, enfermedad grave o accidente, se permitirá el fraccionamiento del permiso, pudiendo optar el trabajador o trabajadora por disfrutarlo por medias jornadas (mañana o tarde), comunicándolo previamente a la empresa.

Así mismo, cuando la enfermedad grave, el accidente o el fallecimiento ocurran en el extranjero, el trabajador o trabajadora, podrá solicitar una licencia no retribuida de 6 días, justificando documentalmente las causas que origina la misma.

En los parientes de segundo grado, dos días si es dentro de la población o cuatro días si fuese fuera de la localidad.

Este permiso podrá disfrutarse de forma discontinua, previo acuerdo con la empresa.

Tres días por traslado de domicilio.

Dos días por asuntos propios al año, con comunicación a la empresa, con una antelación de cinco días y otorgándose por la empresa, por riguroso orden de petición en caso de coincidencia.

Los días por asuntos propios, el disfrute podrá ser fraccionado en horas, sin que en ningún caso la suma total de éstas supere el número de horas de la jornada diaria de trabajo que venga realizando el trabajador o trabajadora.

Estos días de asuntos propios deberán de ser disfrutados obligatoriamente por los trabajadores antes de finalizar el año, y si terminando este no hubieran disfrutado los trabajadores/as de dichos días o de alguno de ellos, la empresa le abonará al trabajador o trabajadora afectado el importe de los mismos en la nómina del mes de Diciembre del año que resulte.

Los trabajadores/as podrán disfrutar del tiempo indispensable para acompañar a sus hijos menores de 8 años y personas dependientes del/la trabajador/ a, a la asistencia sanitaria.

El tiempo necesario para cumplir un deber de carácter público y personal.

El tiempo necesario para asistir al Consultorio Médico por razones de enfermedad que lo justifique posteriormente con parte médico que los haya asistido.

Todas las licencias reconocidas en este artículo, serán de aplicación a las parejas de hecho, cuando así sean reconocidas, mediante certificación del organismo competente

Formación Profesional: Los trabajadores que se matriculen en Cursos Oficiales de Formación Profesional, y que supongan una promoción dentro del sector, contarán con permisos retribuidos para los exámenes de evaluación, tanto parciales como finales, con posterior justificación de los mismos.

En el Anexo V se adjunta esquemas de los grados de parentescos.

Licencias específicas para los inmigrantes:

Por el tiempo necesario para la renovación del permiso de trabajo y residencia del trabajador o trabajadora, cónyuge o de sus ascendientes o descendientes directos.



Los trabajadores y trabajadoras inmigrantes con familiares en el extranjero, y por alguno de los motivos o causas de nacimiento de hijo o hija, o por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, podrán disfrutar de 3 días naturales, acumulados a los fijados para los referidos permisos, al objeto de destinarlos al viaje que deba realizar.

***Artículo 16.º Función del comité y delegados de personal.***

La empresa reconoce la representatividad de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en aquellas empresas que lo haya elegidos según el número de trabajadores, así como las funciones de los mismos, que necesariamente habrán de adaptarse a lo previsto en la legislación vigente.

***Artículo 17.º Garantías.***

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán las mismas garantías que les reconoce la legislación vigente.

***Artículo 18.º Compensación económica.***

a) Todo trabajador con una antigüedad de 8 años en la empresa, y con una edad comprendida entre 60 y 64 años de edad, que quisieran resolver de forma voluntaria su relación laboral causando baja en la empresa., tendrá derecho a que la empresa le abone una prestación salarial de pago único, con arreglo a la siguiente escala:

- De sesenta a sesenta y un año, siete mensualidades.
- De sesenta y uno a sesenta y dos años, seis mensualidades.
- De sesenta y dos a sesenta y tres años, cinco mensualidades.
- De sesenta y tres a sesenta y cuatro años, cuatro mensualidades.
- De sesenta y cuatro a sesenta y cinco, tres mensualidades.

Esta compensación económica tiene como finalidad premiar al trabajador, siendo abonable junto con la liquidación de su salario en el correspondiente recibo de finiquito que da por suelta la relación laboral...

***Artículo 19.º Jubilación anticipada.***

Se acuerda por las partes firmantes la posibilidad de jubilación voluntaria anticipada a los sesenta y cuatro años con el cien por cien de los derechos, para aquellos trabajadores que cumplan con las condiciones exigidas para poder acceder a la Pensión de Jubilación.

Esta modalidad de jubilación voluntaria tiene que estar de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador. En este caso la empresa sustituirá de forma simultánea al trabajador jubilado por otro inscrito como desempleado.

***Artículo 20.º Absorbilidad.***

Las mejoras de este Convenio absorberán las que establezcan las disposiciones legales futuras, que modifiquen los conceptos retribuidos especificados en el mismo.

**Artículo 21.º**

En lo previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

**Artículo 22.º Indemnizaciones.**

Cada empresa garantizará a partir del día uno de enero de mil novecientos noventa y ocho, las siguientes indemnizaciones:

- a) 16770.015 euros, en el caso de fallecimiento o incapacidad absoluta por accidente de trabajo.
- b) 2793.779 euros, por muerte natural.

Las empresas del sector se obligan a contratar póliza de seguro que cubra los riesgos arriba mencionadas a partir del 1 de enero de 1.999.

Las empresas del sector estarán obligadas a entregar una copia de la póliza contratada, así como del recibo de pago del año, a los representantes de los trabajadores, y remitirán otra copia a la Comisión Paritaria, la cual se encuentra ubicada en la sede de AECABA, en Badajoz, en la Avda. de Colón, I.

**Artículo 23.º Ayudas de defunción.**

En el caso de fallecimiento del trabajador, con una antigüedad en la empresa no inferior a un año, la empresa quedará obligada a satisfacer a sus herederos el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

**Artículo 24.º Dietas.**

Al personal al que se le confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado previa presentación de los justificantes correspondientes.

En compensación de aquellos gastos, cuyas justificaciones no resulte posible, el personal tendrá derecho además a una dieta de 9.40 euros y de 4.64 euros, diarias, respectivamente, según que el desplazamiento sea por media jornada de trabajo o diaria.

**Artículo 25.º**

Las retribuciones económicas de este convenio son mínimas, por lo que los pactos o cláusulas más beneficiosas que se posean subsistirán para todos los trabajadores que venían disfrutándolas.

**Artículo 26.º Horas extraordinarias.**

Ante la situación de para existente, con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de horas extraordinarias habituales, manteniéndose así el Criterio ya establecido.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior se recomienda que en cada empresa se analice, conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa,



la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades existentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado, las horas extraordinarias estructurales, a petición del trabajador, podrá ser compensadas por un tiempo equivalente de descanso o se abonarán con un recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

- a) Las horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgos de pérdidas de materias primas, realización.
- b) Las horas extraordinarias necesarias para pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La dirección de la empresa informara mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y en su caso, la distribución por secciones.

Igualmente, en función de ésta información y de los criterios más arriba señaladas, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter de naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en este convenio colectivo.

Conforme establece el art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores a efecto del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrara día a día y se totalizara en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1 del R.D. 1958/81, de 20 de agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente, se notificara a la autoridad Laboral, conjuntamente por la empresa y el Comité o Delegado de Personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente, a su efecto de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotizaciones a la Seguridad Social.

#### **Artículo 27.º Antigüedad.**

Serán cuatrienios del cinco por cierto.

#### **Artículo 28.º Formación profesional.**

Las partes firmantes concededoras de la necesidad de una mayor formación profesional de los trabajadores, insistirán en que se les facilite la asistencia a los cursos, que dentro del Programa de Formación continua impartan sus Organizaciones Territoriales.

- Formación para el adecuado desempeño del puesto de trabajo, tomando especial atención respecto de aquellos que pudieran entrañar riesgos a la seguridad del trabajador, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.





- Formación para la promoción profesional, sobre aquellas materias, métodos y técnicas encaminadas a favorecer el ascenso a categorías profesionales y puestos de trabajo de nivel superior, garantizando el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Formación para la promoción personal, concediendo los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, con posteriores justificaciones de su presentación

### **Artículo 29.º Incapacidad laboral.**

Las empresas abonarán a los trabajadores en situación de Incapacidad laboral, por accidente laboral o enfermedad común, las siguientes cantidades:

Por incapacidad Laboral derivada de accidente laboral, las empresas abonarán al trabajador, la parte que corresponda hasta el 100% de la Base Reguladora, a partir del primer día de producirse la situación referida.

Por incapacidad Laboral derivada de Enfermedad Común, las empresas abonarán al trabajador el 100% de la Base Reguladora a partir del primer día de producirse dicha situación.

### **Artículo 30.º Conciliación de la vida laboral y familiar.**

La protección de la maternidad, se estará en lo dispuesto en el art.26 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales

Excedencia por maternidad de un año, que tendrá la condición de forzosa, con reserva de puesto de trabajo y mantenimiento de la antigüedad, a término de la licencia posparto la empresa estará obligada a restituir a la trabajadora a su puesto habitual.

Por prescripción facultativa, la mujer embarazada podrá asistir a las clases de preparación al parto, que posteriormente justificara a la empresa.

Se recomienda a la empresa y trabajadores que la mujer embarazada pueda elegir su turno vacacional antes de confeccionar el oportuno calendario.

- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de diez meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos 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 a la baja maternal.

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

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.»



#### h) Permiso por maternidad

- El permiso de maternidad por parto se podrá disfrutar por el otro progenitor o progenitora si fallece la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo remunerado.
- La madre podrá continuar disfrutando del permiso de maternidad por parto hasta concluir las dieciséis semanas si fallece la hija o hijo.
- El progenitor o progenitora que esté disfrutando el permiso de maternidad por parto que le haya cedido la madre, continuará disfrutándolo aunque la madre no se reincorpore a su puesto de trabajo por estar en situación de incapacidad temporal.

#### Permiso por paternidad

Se reconoce el derecho a un permiso por paternidad, autónomo del de la madre, de 13 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, que se suma al permiso ya vigente en este convenio de 5 si es fuera de la localidad.

- En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple se ampliará en 2 días más por cada hija o hijo a partir del segundo.
- Puede disfrutarse simultáneamente con el permiso por maternidad del otro u otra progenitora o una vez finalizado el mismo, y, en ambos casos, a tiempo completo o parcial.

#### Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre)

Reducción de jornada: La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una reducción de jornada. Será derecho de la trabajadora determinar en cuanto reduce su jornada y elegir el horario de trabajo que más le convenga . Art. 37.7 (nuevo)

Cambio de centro de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a cambiar de centro de trabajo para hacer efectivo su protección, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo dentro del mismo grupo o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en otro de sus centros de trabajo.

En este supuesto la empresa vendrá obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado tendrá una duración inicial de 6 meses durante este periodo la empresa tendrá la obligación de reservar su anterior puesto de trabajo. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su anterior puesto o la continuidad en el nuevo. Art. 40.3 bis (nuevo)

Permisos: La trabajadora víctima de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho a los permisos que resulten necesarios para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad.

Excedencia: La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia. La trabajadora tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional. El periodo en que la trabajadora permanezca en situación de excedencia, será computable a efectos de



antigüedad. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizara en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato. Art. 45.1 (nuevo)

### **Artículo 31.º Empleo de minusválido.**

Las empresas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de cincuenta vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al dos por ciento de la plantilla.

### **Artículo 32.º Excedencia.**

- El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.»

A ningún efecto se computará el tiempo que los trabajadores permanezcan en esta situación.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

Se perderá el reingreso en la empresa si no fuera solicitado por el interesado noventa días antes de expirar la excedencia.

- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- Tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Se concederá excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad de su vigencia, por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

### **Artículo 33.º Reposición de prendas.**

A los trabajadores que procedan, comprendidos en el presente convenio, se les proveerá, obligatoriamente, por parte de la empresa, de uniformes y a otras prendas, en concepto de úti-



les de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y el trabajador, en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas, de manera conveniente, o al menos en la mitad de las mismas.

#### **Artículo 34.º Facultad de la dirección.**

La organización del trabajo corresponde a la empresa quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, realización, automatización y modernización considere oportunas.

Cuando estos hechos supongan modificaciones esenciales de las condiciones de trabajo que no fueran aceptadas por los representantes legales de los trabajadores, habrán de ser aprobadas por la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 35.º Definición de las categorías profesionales.**

Las definiciones de las Categorías Profesionales son las que se aparecen en el Anexo III de este Convenio.

#### **Artículo 36.º Comisión paritaria.**

La Comisión Paritaria estará compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres de los empresarios, quienes designaran entre sí a dos secretarios y asesores permanentes u ocasionales.

De igual forma la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de conflictos determinados.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la Comisión Paritaria deberá mediar, conciliar o arbitrar, para dar soluciones a cuantas cuestiones o conflictos, individuales o colectivos, le sea sometidos por las partes, en la aplicación del Convenio.

1.º La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- c) A instancias de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.
- d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

2.º Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente convenio se obligaran a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplica-



ción del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo dispuesto en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención se resuelva el problema planteado, si ello fuera posible mita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 4.º sin que haya emitido resolución.

3.º Sin perjuicio de lo pactado en el punto d), del apartado anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria, adoptara la forma escrita, y su contenido será suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Una exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Las razones y fundamentos que entiendan la asistencia al proponente.
- c) La propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4.º La Comisión podrá recabar, por vía de aplicación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor y más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no excederá de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta, en su caso completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o, si fuera posible, emitir el oportuno dictamen, transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen quedara abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Dicha Comisión estará integrada por las siguientes personas:

Por la Asociación de Empresarios del Calzado de Badajoz

- D. Roberto Alonso Asensio.
- D.ª María Cangas de Aguirre.

Por Comisión Obreras:

- D.ª Carmen Suárez Fornelino.

Por la Unión General de Trabajadores:

- D. Máximo Blanco Grande.

### **Artículo 37.º Adhesión al ASEC.EX.**

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterán en los términos previstos en SEC-EX y su Reglamento de aplicación a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se originen en los siguientes ámbitos materiales:



- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad a los establecidos en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente durante un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por el artículo 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirven por tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y en consecuencia con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

### ***Artículo 38.º Prevención de riesgos laborales, salud laboral.***

Las empresas garantizarán la salud y seguridad de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

La protección de la salud y la seguridad de los trabajadores/as, constituye un objeto básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que, para alcanzarlo, se requiere de una correcta planificación anual de las acciones preventivas, fundamentadas en la evaluación de riesgo, y su correspondiente planificación, en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud, así como los delegados de prevención, tendrán las garantías y competencias que se establezcan en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones en la materia.

Se consideran riesgos laborales evaluables los riesgos psicosociales, estableciéndose por tanto el compromiso de su evaluación y aplicación de las medidas preventivas oportunas. El método de evaluación debe ser consensuado con la representación sindical.

A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El/la trabajador/a que no pueda prestar el rendimiento normal en su categoría profesional por razón de deficiencia física o psíquica, tendrá prioridad para que la empresa le asigne un puesto de trabajo adecuado a sus capacidades sin merma salarial.



Las empresas adoptarán las medidas oportunas para hacer accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores/as con discapacidad física, eliminando las barreras y obstáculos que impidan o dificulten su movilidad.

Aquellos/as trabajadores/as y/o grupos de trabajadores que por sus características personales u otras circunstancias presenten una mayor vulnerabilidad a determinados riesgos, deberán ser protegidos de forma específica, debiendo la empresa adaptar los puestos de trabajo a sus necesidades particulares y en el caso de que esto no sea posible, facilitando la reubicación de estos/as a otros puestos dentro de la organización de la misma categoría profesional libres de los efectos negativos para su salud encontrados; así como beneficiarse de una vigilancia de su salud de forma especial.

Las partes firmantes del presente Convenio, consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los intereses y preocupaciones de la sociedad. Así mismo, se comprometen a poner en marcha actuaciones encaminadas a mejorar la gestión ambiental a través de la puesta en marcha de buenas prácticas y un comportamiento adecuado en; reciclaje de papel, uso de sustancias tóxicas, recogida y recuperación de residuos, ahorro de agua, energía y recursos.

Asimismo, las empresas están obligadas a que todos los trabajadores a su servicio reciban a través de los cursos correspondientes, la formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, relacionada con su puesto de trabajo, así cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se produzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Acoso laboral.

1. Las partes firmantes reconocen que los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la empresa, y son conscientes de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le corresponda, a solicitar a la empresa una actuación mediadora y de resolución del conflicto.
2. Cualquier situación de acoso ocurrida dentro del ámbito laboral podrá ser objeto de denuncia por parte de la persona acosada, los representantes de los trabajadores o cualquiera que sea conocedora de los hechos.
3. Las partes firmantes de este convenio se comprometen a desarrollar un protocolo de actuación en caso de acoso moral, sexual o por razón de sexo que permita abrir cauces de investigación y asesoramiento de la/as personas afectadas, así como cuantas medidas legales sean necesarias para evitar que se produzcan tales actos, En todo estos procesos debe asegurarse la participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

#### **Adicional 1.ª**

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolle lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, comprometiéndose, las en-



tidades, a velar por la no-discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

### **ANEXO III**

#### **DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES A LAS QUE SE DEBERÁ APLICAR EL CONVENIO COLECTIVO DEL CALZADO.**

**Aprendiz menor de 18 años:** Es el trabajador menor de 18 años ligado con la Empresa mediante contrato especial de aprendizaje por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo prácticamente, por sí o por otro, en los conocimientos propios de la profesión de Dependiente.

**Dependiente:** Es el empleado encargado de realizar las ventas, con conocimiento práctico de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras, deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en los escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.

**Auxiliar administrativo:** Es el que, con conocimiento generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de los trabajos propios de esta categoría, en las siguientes funciones: redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y de estados para la liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc., y los de taquimecanógrafos que, sin llegar a la velocidad exigida para los oficiales, alcancen un minuto de 30 palabras por minuto, traduciéndolas en seis.

**Mozo/a:** Es el que efectúa el transporte de las mercancías, dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes y los reparte, o realiza cualquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendarse también trabajos de limpieza del establecimiento.

**Vigilante:** Es el empleado que realiza labores de vigilancia, dentro o fuera del establecimiento, y cuida del orden y seguridad, tanto de las personas, como de las mercancías.

**Viajante:** Es el empleado que al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

**Oficial de primera:** Se incluirá en esta categoría profesional quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia, con alto grado de esmero en la realización de su cometido y de su rendimiento.

**Contable:** Es quien provisto o no de poder, asume con plena facultades la dirección y vigilancia de todas las funciones contables de una empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones

**Cajero/a:** Se incluye en esta categoría los contables y cajeros no comprendidos en la anterior definición.





**Oficial administrativo:** Es quien, en posesión de conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadísticas con capacidad analítica. Gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y Seguros Sociales.

**Dependiente mayor:** Es el empleado mayor de veintidós años encargos de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras; deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas y que por su capacitación se hace acreedor a esta categoría diferenciado del dependiente.

**Encargo de establecimiento:** Es el que está al frente de un pequeño establecimiento, cuyo número de empleados no sea superior a tres, bajo la directa dependencia de la empresa, teniendo a su cargo verificar compras, retirar los pedidos, efectuar los ingresos, etc.

**Titulado superior:** Es quien en posesión de un título universitario de grado superior, reconocido como tal por la legislación académica vigente ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión, pero sin sujeción a aranceles.

**Titulado de grado medio:** Es quien en posesión de un título universitario de grado medio, reconocido como tal por la legislación académica vigente, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión, pero sin sujeción a aranceles.

**Director mercantil y gerente:** Son quienes, a las órdenes de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

**Jefe de personal:** Es quien, al frente de todo el personal de una empresa, dicta las normas para una perfecta organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, etc.

**Encargado general:** Es el que está al frente de un establecimiento del que depende sucursales en distintas plazas o quien asume la dirección superior de varias sucursales que radican en una misma plaza.



**ANEXO IV:**

**RECIBO DE FINIQUITO**

D/D<sup>ña</sup>: \_\_\_\_\_  
Con domicilio \_\_\_\_\_  
Que ha trabajado en la Empresa \_\_\_\_\_  
Desde \_\_\_\_\_ hasta \_\_\_\_\_  
Con la categoría de \_\_\_\_\_

Declaro que de esta empresa he recibido las cantidades por los siguientes conceptos:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Quedando así indemnizado/a y liquidado/a, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unían a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada tengo que reclamar:

\_\_\_\_\_, a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición por la Asociación de Empresarios del Calzado de Badajoz (AECABA).

Sello de la entidad

Fecha de expedición

Este documento carece de validez sin el sello y firma de la ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE CALZADOS DE BADAJOZ (AECABA). Avda. de Colon, nº 1, Entreplanta. 06001 – Badajoz.



**ANEXO V:**

**ÁRBOL GENEALOGICO**  
**GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD**

1º GRADO:  
PADRES O SUEGROS  
CONYUGUES E HIJOS.

2º GRADO:  
HERMANOS O CUÑADOS.  
ABUELOS DE AMBOS Y NIETOS.

3º GRADO:  
SOBRINOS  
TIOS DE AMBOS.

4º GRADO.  
PRIMOS

**TABLA SALARIAL INICIAL AÑO 2012**

I	APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS	668,636
II	DEPENDIENTE	844,709
	AUX. ADMINISTRATIVO	844,709
	MOZO	844,709
	VIGILANTE(10% + DEL SALARIO)	949,094
III	VIAJANTE	850,507
	OFICIAL DE PRIMERA	850,507
IV	CONTABLE	877,394
	CAJERO	877,394
	OFICIAL ADMVO	877,394
	ENCARGADO ESTABLECIMIENTO	877,394
	DEPENDIENTE MAYOR	965,128
V	TITULADO SUPERIOR	1066,354
	TITULADO GRADO MEDIO	1066,354
	DIRECTOR MERCANTIL	1066,354
	GERENTE	1066,354
	JEFE DE PERSONAL	1066,354
	ENCARGADO GENERAL	1066,354

• • •



*RESOLUCIÓN de 27 de julio de 2012, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento de Villafranca de los Barros", suscrito el 29 de mayo de 2012. (2012061359)*

Visto el texto del Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal al servicio del ayuntamiento de Villafranca de los Barros (código de convenio 06000072011990), que fue suscrito con fecha 29 de mayo de 2012, de una parte, por representantes de la empresa, y de otra, por las Centrales Sindicales UGT y CSI-F en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 27 de julio de 2012.

La Directora General de Trabajo,  
MARÍA DE LOS ÁNGELES MUÑOZ MARCOS

ACUERDO REGULADOR

**Capítulo I: Disposiciones generales.**

Artículos:

1. Objeto y capacidad negociadora.
2. Ámbito personal.
3. Ámbito territorial.
4. Vinculación a la totalidad y condiciones más beneficiosas.
5. Ámbito temporal, prórroga y denuncia.
6. Comisión paritaria.
7. Principio de igualdad de oportunidades, trato y no discriminación.

**Capítulo II: Cobertura de puestos y plantillas.**

8. Organización gestión y racionalización.
9. Planificación integral recursos humanos: Planes para la adecuación de los recursos humanos. Conversión de plazas temporales en fijas.
10. Relación de Puestos de Trabajo.
11. Clasificación del Personal.
12. Ingresos. Ofertas Públicas de Empleo.
13. Promoción interna y carrera administrativa.
14. Provisión de puestos de trabajo.
15. Trabajos de superior categoría o inferior categoría.

**Capítulo III: Jornada laboral, calendario, vacaciones.**

16. Jornada laboral. Horario de trabajo. Jornada a turnos.
17. Vacaciones y calendario laboral.
18. Permisos retribuidos y no retribuidos.
19. Trabajos extraordinarios.
20. Servicios Especiales.

**Capítulo IV: Regulaciones económicas.**

21. Normas generales.
22. Conceptos retributivos: retribuciones básicas y complementarias.
23. Indemnizaciones.

**Capítulo V: Regulaciones socioeconómicas.**

24. Seguro de vida, responsabilidad civil y asistencia jurídica.
25. Jubilación y fomento de empleo e incapacidad.
26. Anticipo y préstamos.
27. Mejora de IT.

**Capítulo VI: Ayudas asistenciales.**

28. Prestaciones no salariales.

**Capítulo VII: Formación y seguridad e higiene.**



29. Formación.

30. Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.

31. Uniforme de trabajo y Equipo de protección individual (EPI).

32. Revisiones médicas.

33. Botiquines de primeros auxilios.

**Capítulo VIII: Régimen disciplinario y derechos sindicales:**

34. Régimen disciplinario.

35. Derechos sindicales.

**Disposición transitoria.**

**Disposiciones adicionales.**

**Disposiciones finales.**

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.

**Artículo 1. Objeto y capacidad negociadora.**

El presente Acuerdo Regulador tiene como objeto principal la regulación de las condiciones de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento de Villafranca de los Barros y las relaciones laborales entre ambos.

Se reconocen con capacidad para negociar y firmar este Acuerdo Regulador, de una parte, el Ayuntamiento de Villafranca de los Barros, y de otra las Centrales Sindicales UGT y CSIF, como representación sindical.

**Artículo 2. Ámbito personal.**

Las normas contenidas en el presente Acuerdo Regulador serán de aplicación al conjunto de las empleadas y empleados públicos al servicio de este Excmo. Ayuntamiento, a excepción de aquellos artículos en los que se establezcan unas condiciones específicas.

**Artículo 3. Ámbito territorial.**

Este Acuerdo Regulador será de aplicación en todos los Centros de trabajo, servicios y tajos de trabajo dependientes del Ayuntamiento, así como a los que pudieran crearse en el futuro, aunque tanto unos como otros no estén en el término municipal.

**Artículo 4. Vinculación a la totalidad y condiciones más beneficiosas.**

El presente Acuerdo Regulador forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente y tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todo el personal afectado por el mismo con las excepciones contempladas en el art. 2.



Se respetarán las condiciones más beneficiosas y los derechos adquiridos por los trabajadores y trabajadoras municipales a la entrada en vigor del presente Acuerdo Regulador.

Las normas municipales, acuerdos, pactos, disposiciones, decretos o leyes, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Acuerdo Regulador, serán de aplicación al personal al servicio del Ayuntamiento en lo que les sean más favorables.

#### ***Artículo 5. Ámbito temporal, prórroga y denuncia.***

El presente Acuerdo Regulador entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario o Boletín Oficial correspondiente, tras su aprobación por el Pleno Municipal, y una vez depositada su copia ante la Autoridad Laboral, si bien sus efectos serán de aplicación desde el 1 de enero de 2012, y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2015, a excepción de los conceptos salariales y los reflejados en los capítulos 5 y 6 que serán revisados anualmente, garantizándose como mínimo la subida marcada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio económico.

De no ser denunciado, por escrito, por cualquiera de las partes firmantes del presente Acuerdo Regulador con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación, este quedará prorrogado tácitamente de año en año, excepto los conceptos salariales que serán negociados en los dos últimos meses de cada ejercicio, previamente a la aprobación de los Presupuestos de la Corporación para el ejercicio siguiente.

En caso de denuncia del presente Acuerdo Regulador, en cualquiera de sus plazos previstos, conservará toda su vigencia lo recogido en éste hasta que se firme un nuevo Acuerdo Regulador que lo sustituya.

Producida la denuncia en los plazos señalados, tanto del Ayuntamiento como las centrales sindicales vendrán obligadas a negociar el próximo Acuerdo Regulador. La mesa negociadora deberá reunirse dentro de los treinta días hábiles siguientes a la presentación de la denuncia del Acuerdo Regulador.

Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el Ayuntamiento. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

#### ***Artículo 6. Comisión paritaria.***

Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo, Seguimiento y Prestaciones que será la encargada de la interpretación y vigilancia de los principios y contenidos del presente Acuerdo Regulador.

Esta Comisión estará integrada por tres miembros en representación del Ayuntamiento y otros tres en representación de los sindicatos, teniendo como referencia para nombrar a estos últimos los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales del Ayuntamiento. Así mismo podrá asistir personal asesor por cada una de las partes con voz y sin voto.

Será necesario el voto de la mayoría de cada una de las partes para llegar a cualquier acuerdo. En el caso de la representación sindical, el voto se realizará de acuerdo a la representación que ostenten.





Las funciones específicas de la Comisión Paritaria son las siguientes:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Mediación de problemas originados en su aplicación.
- c) Intervención, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones o conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración.
- d) Realizar los estudios necesarios para el mejor desarrollo del presente Acuerdo Regulador.
- e) Asesoramiento de los órganos que estimen convenientes ellos mismos.
- f) Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el Acuerdo Regulador.
- g) Denuncia del incumplimiento del Acuerdo Regulador.
- h) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Acuerdo Regulador.
- i) Intervenir con carácter previo y necesario en la interposición de los conflictos que se produzcan como consecuencia de las relaciones laborales entre ambas partes.
- j) Siendo voluntario el sometimiento al procedimiento arbitral, será la encargada de decidir en caso de no acuerdo en la comisión negociadora, el recurrir o no a dicho arbitraje.
- k) Recogida, estudio y adjudicación de las solicitudes de prestaciones no salariales y fijar el plazo de solicitudes de las mismas.

Dicha Comisión se reunirá a petición de una de las partes o al menos una vez al trimestre, en el plazo de un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición, debiendo levantar acta de los acuerdos.

Esta Comisión quedará constituida en el plazo de 15 días hábiles a contar desde la entrada en vigor del presente Acuerdo Regulador.

La Corporación estará obligada a facilitar cuanta información sea necesaria para el estudio de los temas a tratar en cada sesión.

#### ***Artículo 7. Principio de Igualdad de Oportunidades, trato y no discriminación.***

Las partes firmantes del presente Acuerdo Regulador reconocen como derecho del conjunto de trabajadores la igualdad de trato y rechazan cualquier tipo de discriminación.

Las partes firmantes se comprometen, en consonancia con la Ley de Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, a negociar y establecer las medidas necesarias para hacer efectivo este principio en las siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.

En aplicación de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la violencia de género en Extremadura, se designará, por y entre la representación sindical en los distintos órganos



de representación, al delegado o delegada de igualdad, que velará por la aplicación del principio de igualdad y que dispondrá de un crédito horario específico de 30 horas mensuales para desarrollar esta labor, así mismo formará parte integrante de la mesa negociadoras y de la comisión de paritaria como asesora.

## CAPÍTULO II. COBERTURA DE PUESTOS Y PLANTILLAS.

### ***Artículo 8. Organización, gestión y racionalización.***

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en este Acuerdo Regulador y en la legislación vigente, es facultad del Ayuntamiento. Las Organizaciones sindicales firmantes del presente Acuerdo Regulador, participarán en dicha organización y racionalización.

Cuando las consecuencias de las decisiones del ayuntamiento en base a su potestad de organización tengan repercusión sobre las condiciones de trabajo del personal contempladas en el artículo 37.1 del Estatuto Básico de los Empleados Públicos, procederá la negociación de dichas condiciones con la representación sindical.

En el supuesto de que se trate de un cambio en el modelo jurídico de gestión de un servicio municipal, la Corporación se obliga a entregar la propuesta concreta al Comité de Empresa/Junta de Personal, con una antelación mínima de 15 días a la adopción del acuerdo, posteriormente se abrirá un período de consulta y debate. Las conclusiones de las partes se incorporarán al expediente para su toma en consideración por el órgano de la Corporación que tenga reconocidas las competencias en la materia.

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

- a) La mejora de la prestación de servicios públicos de acuerdo con criterios de eficiencia.
- b) La simplificación de los procesos operativos y mejora de los métodos de trabajo.
- c) La correcta clasificación del personal y una óptima adecuación entre puestos de trabajo y grupo profesional.
- d) La adecuación de las plantillas de personal a las necesidades reales de los servicios a prestar.
- e) La mejora de la calidad del empleo público, mediante la profesionalización, promoción y la formación del personal.
- f) La evaluación del desempeño.
- g) El establecimiento de las medidas necesarias que permitan realizar el trabajo con garantías de seguridad y salud.

### ***Artículo 9. Planificación integral de recursos humanos: Planes para la adecuación de los recursos humanos. Conversión de plazas temporales en fijas.***

El Ayuntamiento negociará con los Sindicatos firmantes del Acuerdo Regulador los criterios generales a los que deberán ajustarse los distintos planes para la adecuación de los recursos humanos que contendrán, al menos, las siguientes previsiones y medidas:



- a) Reordenación, transformación y distribución del empleo en cada Servicio o Sección con objeto de avanzar hacia una estructura ocupacional más acorde con las necesidades de cada área, que responda mejor a las expectativas profesionales de la plantilla y que incremente sus oportunidades de promoción. Dimensión y estructura de la plantilla de personal que se considere adecuada para el sector o área de que se trate.
- b) Medidas y proceso de gestión que deban llevarse a cabo en materia de formación, promoción, ingreso, modificación o distribución de puestos de trabajo.
- c) Aumentar las capacidades de trabajo y las oportunidades profesionales del personal y, fundamentalmente, asegurarles y asignarles un trabajo efectivo y adecuado.

Así mismo, los Planes para la adecuación de los recursos humanos deberán tener en cuenta para su elaboración y aprobación:

- Su adecuación con el Plan de Saneamiento Económico Financiero aprobado por el Ayuntamiento, de modo que cualquier medida que se adopte en cuanto a la planificación de los recursos humanos ha de tender a encontrar un ahorro susceptible de limitar el déficit o el endeudamiento del Ayuntamiento.
- La incorporación de medidas de flexibilidad interna.
- La adecuación de la plantilla de personal a los principios de racionalidad, eficiencia y economía, en los términos del artículo 90 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Los Planes de Empleo incluirán, en su caso, las previsiones y medidas necesarias para transformar empleo temporal en fijo, así como la ordenación de procesos de gestión para que el personal afectado pueda acceder a una situación de fijeza. Incluirán, asimismo, la previsión y los procesos de funcionarización que procedan.

Durante el período de vigencia del presente Acuerdo se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema durante el referido período. Dicho programa será aplicable únicamente a los puestos de carácter estructural, conforme a la DT.<sup>a</sup> 4.<sup>a</sup> del Estatuto Básico del Empleado Público.

La transformación de plazas de carácter temporal en fijas se llevará a cabo mediante la inclusión en plantilla de aquellas que se hayan venido ocupando de forma continuada en los tres últimos años, o en cinco años dentro de los últimos tres trienios, previos a la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público y reflejadas en la RPT.

Para proceder a la transformación de plazas de carácter temporal en fijas, deberá plantearse un Proyecto donde se analice globalmente el empleo en la Corporación. Este Proyecto deberá formar parte del Plan o de la Oferta de Empleo correspondiente.

#### **Artículo 10. Relación de Puestos de Trabajo.**

La Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento es el instrumento a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y que com-



prenderá, al menos, la denominación de los puestos, las funciones de cada uno de ellos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias.

Junto a la RPT deberá figurar el organigrama administrativo del Ayuntamiento.

Se aprobará anualmente con la plantilla y el Presupuesto.

Las modificaciones y actualizaciones de la RPT deberán ser negociadas con las centrales sindicales con representación en este Ayuntamiento antes de ser aprobadas por el órgano correspondiente.

Para la provisión de puestos de trabajo a desempeñar por el personal funcionario o laboral, éstos deberán figurar detallados en las respectivas relaciones de puestos de trabajo.

### **Artículo 11. Clasificación del Personal.**

Los cuerpos y escalas se clasifican en grupos de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos.

Dentro de cada grupo se incluirán los distintos puestos de trabajo, que quedaran determinados por el catálogo y la relación de puestos de trabajo, y serán clasificados de forma análoga para todos las trabajadoras y trabajadores públicos.

<b>FUNCIÓNARIO</b>		<b>Titulación de Acceso</b>	<b>PERSONAL LABORAL</b>	
<b>Grupo</b>	<b>Subgrupo</b>		<b>Grupo profesional</b>	
A	A1	Grado	1 A	Licenciados
	A2		1 B	Diplomaturas
B	B	Técnico Superior	2	Técnicos especialistas
C	C1	Bachiller o Técnico	3	Encargados y administrativos
	C2	Graduado en ESO	4	Oficiales de 1ª y Auxiliares
AP	AP	Certificado de escolaridad	5	Oficiales de 2ª, peones, operarios y ordenanzas

— Grupo profesional 5.

Criterios generales: Tareas ejecutadas según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación, así como tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

— Grupo profesional 4.

Criterios generales: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.



— Grupo profesional 3.

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte del personal que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores o trabajadoras. Así como funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas realizadas por un conjunto de trabajadores, en un estadio organizativo menor. Tareas que, aún sin suponer corresponsabilidad de mando, lleven un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

— Grupo profesional 2.

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte del personal que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores o trabajadoras. Así como funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de personas colaboradoras. Tareas que, aún sin suponer corresponsabilidad de mando, lleven un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media-alta con autonomía dentro del proceso establecido.

— Grupo profesional 1-B.

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de personas colaboradoras. Tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

— Grupo profesional 1-A.

Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de personas colaboradoras en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional político, a los que debe dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

**Artículo 12. Ingresos. Ofertas Públicas de Empleo.**

1. El Ayuntamiento formulará anualmente su Oferta de Empleo Público. En la misma se determinarán tanto las plazas de nuevo ingreso como las que deban ser cubiertas por el sistema de promoción interna. Deberán tenerse en cuenta las jubilaciones forzosas que se hayan de producir en el correspondiente ejercicio a fin de su inclusión como vacantes en la citada Oferta. Se exceptúan aquellas que sean calificadas en la RPT "a amortizar".

Las necesidades y previsión que se contengan en los correspondientes Planes de Empleo servirán de base para elaborar las correspondientes Ofertas de Empleo Público.

En las Ofertas de Empleo Público se procurará dar un tratamiento especial a las oportunidades profesionales de las personas con discapacidad física o psíquica. El Ayuntamiento determinará los sectores o áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

2. Toda selección de personal, de nuevo ingreso, debe realizarse conforme a dicha Oferta, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición libre, y concurso, previamente tratadas y estudiadas con las centrales sindicales, en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.
3. Deberán especificarse los complementos retributivos, las principales tareas de puesto y demás circunstancias inherentes a la plaza ofertada.
4. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas, garantizando que no sean excluyentes por razón de sexo ni contengan criterios discriminatorios.
5. Los sindicatos con representación en el Excmo. Ayuntamiento de Villafranca de los Barros serán invitados durante todo el proceso selectivo como observadores del mismo.
6. La redacción de las bases en todas las convocatorias para personal funcionario y/o laboral fijo, será realizada por la Administración previamente tratadas y estudiadas con las Centrales Sindicales firmantes del Acuerdo Regulador. Para el resto de puestos, se negociarán unas bases tipo.
7. Todos los puestos no incluidos en la Oferta Pública de Empleo, que se convoquen a partir de la fecha de entrada en vigor de éste Acuerdo Regulador y que figuren en la RPT., se cubrirán, previa convocatoria pública, garantizándose los principios de igualdad, mérito y capacidad, debiendo incluirse dichas plazas en las siguientes Ofertas de Empleo, estableciéndose un calendario de tiempo razonable y negociado para su inclusión.

**Artículo 13. Promoción interna y carrera administrativa.**

- 13.1. Las partes firmantes consideran que la promoción profesional constituye un instrumento para incrementar la capacidad de trabajo del personal, además de un mecanismo de mejora y adaptación de la estructura de la Función Pública. De acuerdo con estos criterios, para los años de vigencia del presente Acuerdo Regulador, se acuerdan las siguientes medidas concretas:



- a) Tras la entrada en vigor de este Acuerdo Regulador, se efectuará proceso de promoción separado de los ingresos, que se desarrollarán en convocatorias independientes, preferentemente mediante concurso o concurso-oposición, para los laborales, y oposición ó concurso-oposición para los funcionarios.
- b) En los procesos de promoción interna se eximirá al personal aspirante de la realización de aquellas pruebas de aptitud dirigidas a acreditar conocimientos de carácter general ya demostrados.
- c) La mesa general de negociación estudiará el establecimiento de un modelo de carrera profesional horizontal.

13.2. En todo caso el Ayuntamiento garantizará la promoción interna de los empleados públicos que cumplan con los requisitos de cada convocatoria.

#### **Artículo 14. Provisión de puestos de trabajo.**

14.1.1. Los sistemas de provisión serán los siguientes:

- a. Mediante convocatoria pública, que será la regla general.
- b. Mediante libre designación. El personal que sea designado para ocupar puestos de libre designación tendrá derecho al reingreso a un puesto de trabajo de igual nivel y categoría.
- c. Mediante permuta de destino entre personal, previamente solicitada por las personas interesadas, que podrán autorizarse siempre que los puestos de trabajo en que sirvan sean de la misma categoría profesional, así como de la misma naturaleza y retribución y corresponda idéntica forma de provisión, informado por los sindicatos.

14.1.2. Aquellos puestos de trabajo incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo que vayan a ser objetos de provisión, serán cubiertos por el siguiente orden:

- a) Turno de traslado: Los puestos no orgánicos, es decir aquellos que no impliquen jefatura, se ofrecerán en turno de traslado, en el que podrá participar el personal del mismo grupo que el puesto y similar categoría o especialidad al que se convoca y además reúna los requisitos exigidos en la Relación de Puestos de Trabajo, pudiendo optar a uno o varios puestos por orden de preferencia.
- b) Turno de ascenso: Los puestos orgánicos ofertados, es decir aquellos que impliquen jefaturas y excluidos los puestos de libre designación, serán ofrecidos a los concursos de ascenso en el que podrán participar el personal que reúnan todos los requisitos exigidos en la Relación de Puestos de Trabajo y con una antigüedad mínima de dos años, pudiendo optar a uno o varios puestos por orden de preferencia.

Quedan excluidos de esta convocatoria aquellos puestos orgánicos que hayan sido ocupados mediante Oferta de Empleo Público. En estos supuestos, la Corporación asignará directamente el puesto al personal que reúna las anteriores condiciones.

- c) Turno libre: El personal de nuevo ingreso, así como el personal afectado por el proceso de Funcionarización, ocupará las vacantes resultantes de los concursos para la previsión de puestos de trabajo, eligiendo el correspondiente destino, en función de



la puntuación obtenida en el proceso selectivo y teniendo preferencia en dicha elección quienes hayan accedido por el turno de promoción interna.

Las retribuciones complementarias, a excepción del complemento de destino no supondrán consolidación durante el período de provisión temporal.

El reingreso de personas en situación de excedencia que no implique reserva del puesto de trabajo, se podrá efectuar dentro de los seis meses inmediatos al pase a dicha situación mediante la adscripción al mismo puesto de trabajo que venía desempeñando; una vez transcurrido los seis meses el reingreso se producirá mediante la participación del interesado en la primera convocatoria de provisión de puestos de trabajo que se convoque.

14.2. Si durante la provisión temporal del puesto el personal al servicio del Ayuntamiento sufriese un accidente de trabajo percibirá las retribuciones íntegras del puesto de trabajo que viniese desempeñando.

14.3. Todo el personal al servicio del Ayuntamiento, cuando así lo solicite y previo acuerdo entre ambas partes, podrá ser adscrito a un puesto de trabajo vacante acorde a sus condiciones físicas y/o psíquicas, por enfermedad o incapacidad, con las siguientes condiciones:

El procedimiento se iniciará de oficio, a instancia del Sr. Alcalde, Delegación o Jefatura del Servicio, o por solicitud del interesado, examinándose la situación a través de los informes emitidos por los especialistas de la Seguridad Social y la Mutua y pudiendo recabar al interesado los informe médicos correspondientes que deberán contener los siguientes aspectos:

- a) La existencia o no de disminución de aptitudes físicas, psíquicas o sensoriales.
- b) Si la citada disminución de aptitudes se prevé, o no, con carácter permanente.
- c) Si la insuficiencia en las aptitudes afecta o no a la función y actividades desempeñadas por el trabajador.

La provisión definitiva de los puestos que se citan en el párrafo anterior se llevará a efecto en la forma de concurso, sin perjuicio de la adscripción provisional durante la tramitación del procedimiento, que efectuará el Alcalde de conformidad con la legislación de la función pública.

14.4. En cualquier caso las retribuciones de todo el personal al servicio del Ayuntamiento que bajo estas condiciones pase a estar adscrito provisionalmente, reflejará la categoría que se poseía en el momento de producirse el pase al nuevo puesto; de modo que el puesto de trabajo al que se acceda habrá de ser del mismo grupo de titulación y al menos con el mismo complemento de destino. En lo que respecta al complemento específico, devengará el correspondiente al puesto de trabajo al que se accede.

#### ***Artículo 15. Trabajos de superior o inferior categoría.***

Solo se podrán realizar trabajos de superior categoría cuando se produzca una necesidad urgente e imprescindible, siempre y cuando el puesto no pueda cubrirse por los medios nor-





males de provisión de puestos contemplados en el presente Acuerdo Regulador y por el tiempo imprescindible para su atención.

La realización de labores de categoría superior nunca podrá exceder de seis meses durante un año en consonancia con los principios de igualdad, méritos y capacidad, no producirá en ningún caso el ascenso del trabajador/a a dicha categoría, ni la consolidación de las retribuciones inherentes a la misma.

Cuando se realicen funciones de categoría superior, dentro de las limitaciones que el presente artículo establece, el trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

La designación de un trabajador o trabajadora para desempeñar provisionalmente funciones de categoría superior deberá ir precedida en todo caso por la comunicación por escrito a la persona interesada, y se comunicará a las centrales sindicales firmantes del presente Acuerdo Regulador.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles, el Ayuntamiento destinara a un trabajador/a a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente dentro de su servicio, sólo podrá hacerlos por tiempo no superior a un mes al año, exceptuando a aquellos trabajadores que, por escrito, manifiesten su conformidad por tiempo superior, garantizándose las retribuciones y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a la representación sindical.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones substanciales de condiciones de trabajo establecidas en el presente Acuerdo Regulador.

### CAPÍTULO III. JORNADA LABORAL, CALENDARIO Y VACACIONES.

#### ***Artículo 16. Jornada laboral. Horario de trabajo. Jornada a turnos.***

Jornada laboral: Dada la diversidad de funciones llevadas a cabo por este Ayuntamiento, no puede establecerse un horario generalizado para todos los servicios, por lo que existen departamentos donde, bien por ser preciso turnos de trabajo para llevarlos a cabo, o porque existen acuerdos bilaterales, podrán realizarse horarios distintos al general.

El personal funcionario afectado por el presente Acuerdo Regulador tendrá una jornada laboral máxima de 1647 horas anuales y el personal laboral de 35 horas semanales, o sus equivalentes en cómputo anual.

Para la realización y organización del trabajo del personal laboral podrán computarse las jornadas en periodos de 1, 2 ó 3 meses, pudiendo acumularse los descansos correspondientes al periodo computado, previa negociación con los representantes legales de los trabajadores.



Cualquier modificación de la jornada de trabajo, tanto en duración como en forma, deberá ser negociada con la representación sindical.

El horario de trabajo con carácter general será de de 8 a 15 horas de lunes a viernes. En determinados servicios, y de común acuerdo con los sindicatos, podrá establecerse una jornada distinta en función del servicio al que se adscriba el puesto de trabajo, en afinidad y en consonancia con la RPT.

Podrá establecerse una jornada intensiva de verano durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, en aquellos servicios en los que estén establecidos otro tipo de jornadas, con el informe de la jefatura de servicio y del Concejal Delegado de Personal.

El personal, víctima de violencia de género, tendrá derecho a una jornada de trabajo flexible durante el periodo de tiempo necesario para normalizar su situación.

Será considerado tiempo efectivo de trabajo el necesario para ordenar, recoger o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo. Las interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene en el trabajo y las interrupciones por la propia organización del trabajo.

El personal al servicio del Ayuntamiento tendrá derecho a un descanso semanal mínimo e ininterrumpido de 48 horas, que con carácter general comprenderá sábado y domingo, salvo en las dependencias, actividades o servicios que deban organizarse por turno de trabajo. Se tenderá a que los fines de semana para el personal sometido a turnos, tengan como mínimo el 50% de los mismos libres.

Descanso diario, todo el personal afectado por el presente Acuerdo Regulador y con contrato a jornada completa disfrutará de un período de descanso de 30 minutos diarios ininterrumpidos y a la parte proporcional en los contratos a tiempo parcial, que se computará como trabajo efectivo a todos los efectos. En aquellos servicios en los que se acuerde la renuncia a dicho descanso será reducida la jornada en la misma proporción.

En todo caso se respetarán todos los horarios que se vengán realizando siempre y cuando mejoren lo expuesto en este artículo.

Turnos: los trabajadores tendrán conocimiento de los cuadrantes de servicio como mínimo una semana antes de que finalice el mes en curso, no pudiendo modificarse salvo previa negociación con la representación sindical.

### ***Artículo 17. Vacaciones y calendario laboral.***

En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial, el Ayuntamiento señalará con intervención de la representación sindical, el calendario laboral en el que deberán incluirse las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de vacaciones. Ayuntamiento y representantes de los trabajadores deberán acordar en el mes de enero la reducción de jornada de trabajo en las principales fiestas de esta localidad, en cómputo anual de al menos 10 horas para los contratos a jornada completa y la parte proporcional para los contratos a tiempo parcial. Cada servicio o departamento ajustará esta reducción a las condiciones y características del mismo. Aquellos trabajadores que por estar sometidos a turnos no puedan disfrutar de esa reducción serán compensados con un número igual de horas a las pactadas en esas jornadas.



Son días no laborables el 24 y 31 de diciembre, el 24 de junio (San Juan) para la Policía Local y el 22 de mayo para el resto de los trabajadores/as de este Ayuntamiento. Si algunos de estos días coincidiesen en no laborable se acumulará 1 día más de asuntos propios. Así mismo incrementará al n.º de asuntos propios los días festivos que caigan en días no laborales. En ciertos servicios se podrá optar al acuerdo de disfrute común, cuando así lo acuerden la totalidad de los trabajadores/as afectados, comunicándolo con antelación a la concejalía delegada del servicio.

El personal miembro de la Policía Local sometido a turnos rotativos tendrán 16 días de permiso como consecuencia de los días festivos no disfrutados por razón de servicio. Las fechas se establecerán previo acuerdo.

Las vacaciones retribuidas por cada año natural serán de veintidós días hábiles, no siendo susceptibles de compensación económica alternativa, y se distribuirán, preferentemente, entre los meses de Junio a Septiembre. Las vacaciones podrán fraccionarse en periodos de duración mínima de 5 días hábiles consecutivos. En aquellos colectivos que por necesidades del servicio debieran fraccionar sus vacaciones en 2 períodos, se facilitará el disfrute de al menos uno de ellos en el período solicitado por el/la trabajador/a.

En el supuesto de completar los años de servicio activo en el ayuntamiento que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute, desde ese mismo año de los siguientes días de vacaciones anuales:

- 15 años.....23 días hábiles.
- 20 años.....24 días hábiles.
- 25 años.....25 días hábiles.
- 30 años o más....26 días hábiles.

El Plan de Vacaciones se fijará antes del día 31 de mayo. Cuando no hubiera acuerdo, se fijarán los turnos con respecto del año anterior, no siendo éste último reiterativo.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones del ayuntamiento coincida en el tiempo con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. En el supuesto de que el trabajador las pudiese disfrutar durante el año natural al que corresponda podrá solicitar el cambio de fecha siempre que se pretenda disfrutar dentro del año natural correspondiente y, en todo caso, antes del día 15 de enero siguiente.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador/a padeciese una situación de IT producida por accidente no laboral o enfermedad común dictaminada por la Seguridad Social o facultativo competente, no se computarán a efectos de duración de vacaciones los días que hubiere durado esta situación.

Será condición inexcusable la comunicación de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten en el momento que ésta se produzca.



Los días que hubiera durado la IT se disfrutarán en la fecha que de común acuerdo establezcan el Ayuntamiento y el afectado/a, sin que pueda significar modificación en el calendario establecido para sus compañeros o compañeras.

Cuando el cese, la jubilación, o el fallecimiento del trabajador se produzca en fecha que no permita el disfrute de la parte proporcional de vacaciones anuales que le corresponda, tendrá derecho a su compensación económica. Si se produjese algún caso excepcional no recogido en este párrafo será estudiado por la Comisión Paritaria.

El personal al servicio del Ayuntamiento de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su nombramiento, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta fin de año, o hasta la terminación del plazo para el que fue nombrado, si este ha de producirse dentro del año.

El personal al servicio del Ayuntamiento que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el período por el que fue nombrado, o sea separado del servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o, en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año.

Si una vez efectuado el plan de vacaciones anuales, este se cambiará por parte del Ayuntamiento, ello daría lugar a un incremento en las mismas de seis días, comunicándolo a la representación de los trabajadores y las trabajadoras y a las Centrales Sindicales firmantes del Acuerdo Regulador.

Aquel personal al servicio del Ayuntamiento con hijos/as menores de edad, que por su situación de separación, divorcio o similar, tengan que alternar el periodo vacacional de éstos con el otro progenitor, tendrán preferencia a la hora de disfrutar del periodo vacacional coincidente con el que le corresponda tener a los hijos/as, siempre que venga impuesto por orden judicial.

Aquellas personas trabajadoras víctimas de violencia de género que lo soliciten, podrán anticipar el periodo vacacional.

### **Artículo 18. Permisos retribuidos y no retribuidos.**

18.1. Permisos retribuidos. El personal afectado por este Acuerdo Regulador tendrá derecho al disfrute de los permisos que se especifican a continuación, siendo necesario que lo comuniquen con la debida antelación y presentando la correspondiente justificación del hecho.

- a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Por intervención quirúrgica de familiares hasta segundo grado, se disfrutará del día de la intervención y en el supuesto de que requiera continuar hospitalizado, por el



tiempo que dure esta hasta un máximo de 4 días naturales y siempre que no sea de aplicación los apartados anteriores.

Los días de permiso a los que se diese lugar por accidente, enfermedad u hospitalización podrán ser disfrutados, a criterio del trabajador, de forma consecutiva o alterna.

Por interrupción del embarazo, el cónyuge o pareja de hecho tendrá derecho a 4 días naturales desde el día de la interrupción.

Por fallecimiento de un familiar de tercer grado, el día del funeral si es en día laboral.

Con carácter excepcional, este permiso podrá ampliarse previa petición del interesado hasta un máximo de quince días más en caso de enfermedad grave o accidente muy grave de familiares de primer grado de consanguinidad, cónyuge o conviviente cuando exija una atención que no pueda prestar otra persona o institución, y siempre que el empleado público haya agotado el número de días de permiso por asuntos particulares.

- b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día, que serán dos si existe cambio de residencia a otra localidad.
- c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración. Quedan excluidos por tanto los exámenes parciales.

Para la realización de cursos de formación o de perfeccionamiento profesional, si están directamente relacionados con las funciones o el puesto de trabajo que desempeña, se podrán conceder por el tiempo de duración del curso. Este permiso no implicará reducción en sus retribuciones y tendrá derecho a las dietas correspondientes. Se precisará la autorización de la Concejalía de Personal.

- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y cónyuge o pareja de hecho.
- f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a dos horas de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal de una hora al inicio y otra al final de la jornada o, en dos horas al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Igualmente el trabajador/a podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, que podrá disfrutarse seguidamente de la baja maternal.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.



Para los contratos a jornada parcial, se reducirá proporcionalmente a dicha jornada garantizándose como mínimo, en todo caso, el disfrute de 1 hora de ausencia del trabajo y con los derechos de organización antes reflejado.

- h) Por nacimiento, acogimiento o adopción, el cónyuge o pareja de hecho tendrá derecho a 2 días hábiles, ampliables según las circunstancias, que se podrá disfrutar toda vez que finalice el permiso de paternidad.

Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

- h) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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

- i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes. Este permiso podrá sustituirse por otro a jornada completa, previa petición del interesado, hasta un máximo de quince días cuando exija una atención que no pueda prestar otra persona o institución."
- j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- k) Durante el tiempo que duren las jornadas o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el personal municipal, avisando con la debida antelación. Si la asistencia a tales actos fuese promovida o auspiciada por el Ayuntamiento u otro organismo competente, tendrá derecho el trabajador a percibir indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc.
- l) Por el tiempo necesario, en los casos de asistencia a consultas médicas de especialistas o para acompañar a un familiar hasta primer grado que precise la presencia del trabajador o trabajadora.



Por el tiempo necesario para acompañar a hijos e hijas menores de edad a consulta médica.

- m) Por el tiempo necesario para asistir a reconocimientos o recuperaciones relativas a enfermedades o accidentes profesionales.
- n) Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a quince días naturales en caso de matrimonio o acreditación de inscripción en el registro de parejas de hecho, pudiéndose acumular a los meses de vacaciones. Este permiso se disfrutará 1 sola vez por cada relación afectiva, independientemente de la fecha y del registro dónde se formalice.
- ñ) El día en que se produzca el matrimonio o inscripción en el registro de pareja de hecho de familiares de primer grado.
- o) Por asuntos particulares, se podrán disfrutar durante el año en curso y hasta el 15 de enero del siguiente año un total de siete días. Este disfrute será de aplicación a los trabajadores con contrato igual o superior a un año. Para los contratos iguales o superiores a 2 meses, se disfrutarán de los días proporcionales a la duración del contrato, y cuando el cálculo contenga fracciones, estas se computarán como horas de reducción en una jornada.

Además de los días de libre disposición establecidos, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Este derecho será de aplicación a lo largo del año del cumplimiento.

En caso de enfermedad o ausencia, el personal al servicio del Ayuntamiento estará obligado a comunicar dicha ausencia de inmediato y a justificarla dentro de los tres días laborables siguientes a su falta de asistencia, así como a presentar los sucesivos partes de confirmación y alta.

18.2. Permisos no retribuidos. El personal al servicio del Ayuntamiento tendrá derecho a un permiso no retribuido de hasta tres meses, que sólo podrán disfrutarse cada dos años. Las peticiones de estos permisos deberán ser cursadas a través de los Servicios de Personal, con una antelación mínima de 15 días y será necesario, para su concesión, el informe de la persona responsable del servicio y la autorización de la Concejalía de Personal.

18.3. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

- a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.



No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

- b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador/a, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho,





además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

- c) El permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores/as que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

- d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: Las faltas de asistencia de las empleadas municipales víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del



horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

**Artículo 19. Trabajos extraordinarios.**

1. Las horas extraordinarias se realizarán únicamente, con carácter excepcional, nunca de manera sistemática. Concretamente las que sean debidas a imperiosas necesidades de realizar trabajos urgentes o imprevistos.
2. Se establecerá una distribución racional entre el personal afectado y previa negociación con los órganos de representación de los trabajadores. La realización de horas extraordinarias o trabajos extraordinarios tendrá carácter voluntario y en consecuencia en ningún caso podrá obligarse al trabajador a la realización de horas extraordinarias a excepción de fuerza mayor.
3. Al objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan en reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.
4. Las horas extraordinarias se compensarán económicamente o en forma de descanso. Su valor será el siguiente:

## Compensación económica

- Diurnas y en día laboral	=	salario hora normal + 75%
- Nocturnas en día laboral	=	salario hora normal + 100%
- Diurna en día festivo	=	salario hora normal + 100%
- Nocturna en día festivo	=	salario hora normal + 125%

## Compensación en descanso

- Hora extra normal	=	Dos horas en descanso
- Hora extra festiva	=	Tres horas en descanso
- Hora extra nocturna	=	Tres horas en descanso
- Hora extra nocturna en festivo	=	Cuatro horas en descanso

Se considerará nocturnidad a efectos de abono o descanso de horas extraordinarias el horario comprendido entre las 22:00 y las 07:00 horas.

5. Teniendo en cuenta las necesidades del servicio correspondiente, el trabajador que realice las horas extraordinarias optará por cobrar dichas horas, o bien por solicitar la compensación en descanso. No podrán realizarse por un mismo trabajador a jornada completa, más de 80 horas extraordinarias al año y la parte proporcional para los contratados a tiempo parcial. Cuando se alcancen 70 horas por un trabajador a jornada completa y la parte proporcional para los contratados a tiempo parcial, será necesaria la reunión de la mesa de seguimiento del acuerdo regulador al objeto de buscar una alternativa organizativa que favorezca la reducción de las horas extraordinarias en ese puesto.



6. Mensualmente se hará entrega a las Centrales Sindicales firmantes del presente Acuerdo Regulador de una relación de las horas extraordinarias donde se hará constar el nombre del trabajador que las ha efectuado, número de horas, día y franja horaria, así como el Departamento al que pertenezca y cuantía económica a que diese lugar o compensación en descanso a que diese lugar.

**Artículo 20. Servicios especiales.**

Los empleados públicos pasarán a la situación de servicios especiales en los casos contemplados en la Ley y con las garantías y derechos que en ella se establece.

**CAPÍTULO IV. REGULACIONES ECONÓMICAS.****Artículo 21. Normas generales.**

1. Las retribuciones del personal al servicio del Ayuntamiento serán las que están establecidas con carácter de básicas y complementarias al funcionariado.
2. Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades y con referencia a la situación y derechos del personal al servicio del Ayuntamiento el último día del mes salvo en los siguientes casos, en que se liquidarán por días:
  - a) En el mes de toma de posesión del primer destino en una escala, clase o categoría, en el de reingreso en el servicio activo, y en el de incorporación por conclusión de permisos sin derecho a retribución.
  - b) En el mes en que se cese en el servicio activo, salvo que sea por motivos de fallecimiento, jubilación o retiro, y en el de iniciación de permisos sin derecho a retribución.
3. El personal al servicio del Ayuntamiento sólo será remunerado por el Ayuntamiento según los conceptos y en las cuantías que se determinan en la legislación básica estatal, este Acuerdo Regulador y la RPT. que se acompaña al mismo.
4. La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación, la cual regulará, mediante las resoluciones oportunas, el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles.
5. Las retribuciones percibidas por las personas al servicio de Ayuntamientos gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.
6. El personal interino, así como aquellos que se encuentren en período de práctica percibirán el 100% de las retribuciones básicas y complementarias que correspondan a dicho puesto de trabajo en la RPT.
7. El personal temporal tendrá mismo tratamiento.

**Artículo 22. Conceptos retributivos: retribuciones básicas y complementarias.**

1. Las retribuciones de los empleados públicos de este ayuntamiento se clasifican en básicas y complementarias y todas ellas serán abonadas en nómina.



2. Las retribuciones básicas son las que retribuyen al funcionario/personal laboral según la adscripción de su cuerpo o escala/categoría a un determinado Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, y por la antigüedad establecida para dicho grupo. Dentro de ellas están comprendidos los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.
3. Las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el trabajador. Su cuantía y estructura serán los siguientes:
  - a) Complemento de nivel de destino. Atenderá a la progresión alcanzada por el trabajador dentro del sistema de carrera profesional. Cada puesto de trabajo tendrá asignado su correspondiente nivel y figurará expresamente en la RPT. Su cuantía será la que determine anualmente la LPGE para los distintos niveles del personal funcionario.
  - b) Complemento específico. Atenderá entre otros la especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo y las condiciones en las que se desarrolla el trabajo. Vendrá establecida en la RPT.
  - c) Complemento de productividad. Retribuye aquellas funciones o responsabilidades que de forma puntual le son asignadas a un puesto de trabajo que no es objeto de modificación en la RPT y en todo caso estos complementos y su asignación han de ser negociados con la representación sindical.
  - d) Gratificaciones y horas extraordinarias. Responden a los servicios prestados fuera de la jornada normal de trabajo. Nunca podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

La equiparación de los distintos grupos del personal laboral con los grupos del personal funcionario será la siguiente:

- Grupo 1A, equiparado con el Grupo A1 de Funcionarios.
- Grupo 1B, equiparado con el Grupo A2 de Funcionarios.
- Grupo 2, equiparado con el Grupo B de Funcionarios.
- Grupo 3, equiparado con el Grupo C1 de Funcionarios.
- Grupo 4, equiparado con el Grupo C2 de Funcionarios.
- Grupo 5, equiparado con el Grupo AP de Funcionarios.

### **Artículo 23. Indemnizaciones.**

Las indemnizaciones por razón del servicio a que tiene derecho el personal al servicio de este Ayuntamiento, son las establecidas con carácter general para la Administración del Estado, Real Decreto 462/2002 o normativa que lo sustituya.

El Ayuntamiento abonará las indemnizaciones por razones del servicio con anterioridad a su realización, si el gasto se puede prever. Si esto no fuera posible se abonarán inmediatamente a su realización.



## CAPÍTULO V. REGULACIONES SOCIO-ECONOMICAS.

**Artículo 24. Seguro de vida, responsabilidad civil y asistencia jurídica.**

- 24.1. El Ayuntamiento queda obligado a la contratación de una póliza de seguro de accidente que cubra una indemnización de 40.000 euros en caso de muerte, gran invalidez, incapacidad permanente parcial, total o absoluta.

Debe obrar una copia de la póliza de seguro en poder de los representantes de los trabajadores y trabajadoras y de las secciones sindicales firmantes del presente acuerdo, que participarán en el estudio de cuantas propuestas se presenten.

El seguro contratado será renovado automáticamente cada año.

- 24.2. El Ayuntamiento concertará póliza de seguro que cubra la responsabilidad civil y profesional ilimitada que pudiera derivarse de cualquier contingencia que suceda en acto de servicio, siempre que no se demuestre, por resolución judicial, negligencia o mala fe por parte del trabajador/a. Se entregará copia de la póliza a los/as representantes de los trabajadores/as y de las secciones sindicales firmantes del presente acuerdo, que participarán en el estudio de cuantas propuestas se presenten.
- 24.3. El Ayuntamiento prestará la asistencia jurídica adecuada a sus trabajadores/as, en caso de que éstos lo soliciten, en los supuestos de conflictos judiciales surgidos con los administrados como consecuencia de la prestación de sus servicios. En todo caso, el ayuntamiento asumirá los gastos de desplazamiento del trabajador y el tiempo empleado por éste para asistir a dichos juicios, que será computado como tiempo de trabajo y por lo tanto recompensado en descanso, si se produce fuera de su jornada laboral.

En el caso en que hubiese procesamiento del trabajador, la fianza del mismo correrá a cargo del Ayuntamiento, siempre que no sea por negligencia o dejación del trabajador, y la denuncia no provenga de los órganos de gobierno municipal.

En los casos en los que a consecuencia del desarrollo de su actividad laboral, un trabajador/a sufriese agresión por parte de un ciudadano/a, el Ayuntamiento estará obligado a denunciar el hecho y se personará en la causa en su calidad de responsable del personal a su servicio.

- 24.4. Para el personal que conduce vehículos municipales o el vehículo propio en acto de servicio debidamente autorizado, y que por sanción les fuese retirado su permiso de conducir, se le garantiza otro puesto de trabajo en tanto dure esa circunstancia, todo ello sin merma en sus retribuciones, siempre y cuando la infracción no haya sido motivada por conducta temeraria del trabajador/a y sin perjuicio de las responsabilidades que pudiesen derivarse del expediente sancionador.
- 24.5. En caso de que por circunstancias ajenas al personal, las pólizas a las que se refieren los apartados 1 y 2 de este artículo estuviera/n sin actualización y la compañía aseguradora declinara la obligación de pago, el Ayuntamiento asumirá las indemnizaciones que se deriven de la resolución judicial, siempre que no exista falta o delito doloso.

**Artículo 25. Jubilación y fomento de empleo e incapacidad.**

1. La jubilación podrá ser:

a) Forzosa, cuando el trabajador cumpla la edad legalmente establecida.

El Ayuntamiento recompensará a aquellos trabajadores o trabajadoras municipales que lleguen a la edad de jubilación con una antigüedad mínima de 20 años con las cuantías del siguiente cuadro.

Grupo 1A/A	tres meses	30% nómina.
Grupo 1B/A2	cuatro meses	35% nómina.
Grupo 2/B	cinco meses	40% nómina.
Grupo 3/C1	seis meses	45% nómina.
Grupo 4/C2	siete meses	50% nómina.
Grupo 5/AP	siete meses	55% nómina.

Cuando se haya producido un ascenso en los últimos seis meses y se conceda el "premio" por jubilación forzosa, se calculará la indemnización correspondiente en la nueva y anterior categoría, concediéndose la de mayor cuantía.

b) Voluntaria, a solicitud del empleado público.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que cumpliendo con los requisitos legalmente establecidos opten por solicitar la jubilación voluntaria anticipada recibirán las compensaciones económicas que se reflejan a continuación:

A los sesenta y cuatro años	6.000 euros.
A los sesenta y tres años	10.000 euros.
A los sesenta y dos años	15.000 euros.
A los sesenta y un años	20.000 euros.
A los sesenta años	25.000 euros.

c) Parcial. El Ayuntamiento se compromete a realizar un estudio junto con las organizaciones sindicales con representación en él sobre la mejora de la jubilación parcial atendiendo de forma prioritaria a la creación de empleo y a la mejora de la prestación de servicios a la ciudadanía.

El Ayuntamiento se compromete a cubrir la plaza vacante que se produzca, o en la que en su caso proceda, a excepción de aquellas que estén recogidas en la Relación de Puestos de Trabajo como "a extinguir".

2. Incapacidad.

El Ayuntamiento recompensará a aquellos trabajadores o trabajadoras municipales con una antigüedad mínima de 20 años que le sean reconocidas incapacidad permanente absoluta o gran incapacidad con una paga de igual cuantía que la reflejada en el punto 1, letra a) de es-



te mismo artículo. Cuando la antigüedad sea inferior a 20 años y superior a 10 se percibirá la parte proporcional.

### **Artículo 26. Anticipos y préstamos.**

Los trabajadores fijos, asimilados o temporales con antigüedad y contrato superior a dos años, previa solicitud motivada, tendrán derecho a percibir, cualquiera que sea su categoría, hasta la cantidad de 2.000 euros, a reintegrar en 24 mensualidades como máximo, entendiéndose que su devolución deberá hacerse antes de la finalización del contrato siendo el único impedimento para la concesión el no haber reintegrado el anticipo anterior, en su caso, y estar justificada la nueva concesión.

A las personas trabajadoras al servicio del Ayuntamiento, víctimas de violencia de género, no se les exigirá antigüedad y la cuantía y periodo de devolución estará en consonancia con su salario y duración del contrato.

En los supuestos de carácter extraordinario, el anticipo puede ser de hasta 3.000 euros, con los requisitos y condiciones antes relacionados.

Los anticipos deberán ser concedidos o denegados en el plazo máximo de 15 días naturales a partir de la fecha de la solicitud y abonados en la primera nómina a partir de la fecha de concesión. La comisión paritaria deberá contestar en todo caso.

A tal efecto se consignará en los presupuestos ordinarios un crédito en una partida que se denominará "Anticipos reintegrables a los empleados públicos". Dicha partida será del 1,5% de la masa salarial que será ampliable en una suma igual a los reintegros que se recauden mensualmente por devolución de los anticipos concedidos.

Procedimiento de devolución: La devolución de la cantidad anticipada se efectuará mediante descuento en nómina de la cuota resultante de dividir el importe del anticipo reintegrable por el número de mensualidades en que se determine su reintegro. No obstante, en cualquier momento, los interesados podrán reintegrar la cantidad anticipada que les reste y liquidar lo anticipado en su totalidad. En este caso, deberán ponerlo en conocimiento de los servicios económicos, que les indicará el procedimiento que deben seguir para su devolución.

Causas: Los anticipos reintegrables se podrán conceder cuando venga justificada su petición por algunas de las siguientes causas:

- a) De carácter extraordinario: Tendrá ésta consideración las solicitudes que se basen en gastos tales como los derivados de la enfermedad grave del trabajador o trabajadora, cónyuge o pareja de hecho o familiar en primer grado de consanguinidad, de accidente o de siniestro de especial gravedad, del fallecimiento de los parientes citados y de otros supuestos análogos.
- b) De carácter ordinario:
  1. Preferentes: Serán considerados como tales aquellos que se justifiquen en algunas de las causas siguientes:
    - Gastos de enfermedad e intervenciones quirúrgicas no consideradas de carácter extraordinario.



- Adquisición de primera vivienda, cuando la misma sea la destinada al domicilio habitual del peticionario.
  - Instalación de la vivienda habitual del empleado público durante el ejercicio en el que se solicita pudiéndose considerar, como tales, los supuestos de fianza y otros gastos derivados del contrato de arrendamiento, cuando éste sea el régimen de uso de la vivienda, y los gastos de traslado de domicilio, así como otros de análoga naturaleza.
  - Realización de estudios cualificados para la promoción del personal, su cónyuge o sus hijos.
  - Rehabilitación, reformas o reparaciones en la vivienda habitual tendentes a mantener sus condiciones de seguridad, salubridad y habitabilidad.
  - Por razón de matrimonio del peticionario o de sus hijos o hijas.
2. No preferentes: Se considerarán gastos no preferentes aquellos que no funden en alguna de las causas citadas en los párrafos anteriores.

Solicitudes: La petición se formulará ante la mesa paritaria durante todo el año.

Documentación: Junto con la solicitud, debidamente cumplimentada, el interesado deberá acompañar los presupuestos, facturas o justificantes de la inversión o gastos.

Previamente a la calificación de las solicitudes se podrá requerir la documentación que estime oportuna para completar el expediente.

Evaluación de las solicitudes: Recibida la solicitud, la Comisión de Prestaciones no salariales, la evaluará dando traslado al interesado de la resolución adoptada en un plazo de 15 días.

Justificación del gasto: Una vez recibido el anticipo, el beneficiario deberá acreditar, en el plazo máximo de tres meses, la realización del gasto que motivó su petición

En caso de no acreditarse se le facilitará un plazo de 10 días para que alegue las razones o motivos por los que no se ha dispuesto del anticipo para el gasto alegado en la solicitud.

Transcurrido dicho plazo y a la vista de las alegaciones presentadas, se podrá optar por ampliar el plazo para acreditar la utilización del anticipo en el motivo aludido por su reconocimiento, previa petición del interesado/a, o considerar incumplida la causa alegada. En este último caso o en el supuesto de incumplir la prórroga del plazo, se podrá acordar la devolución del anticipo y la liquidación del préstamo concedido.

### **Artículo 27. Mejora de IT.**

El trabajador/a que pase a la situación de IT percibirá el 100 por 100 de sus retribuciones desde el primer día que se dé la circunstancia, ya sea por accidente laboral, accidente no laboral, enfermedad o enfermedad profesional. El Ayuntamiento abonará la diferencia hasta el 100% entre su salario y lo que perciban por medio de la Seguridad Social. Cuando el traba-





jador no reúna los requisitos exigidos por la Seguridad Social para el cobro del subsidio por IT, el Ayuntamiento abonará exclusivamente la diferencia entre lo que debiera abonar la SS y el 100 % de su salario.

Una vez agotado el periodo legal de IT, el trabajador seguirá cobrando el 100 % de sus retribuciones hasta que el Tribunal Médico de Incapacidad del INSS dicte resolución.

#### CAPÍTULO VI. AYUDAS ASISTENCIALES.

##### **Artículo 28. Prestaciones no salariales.**

1. El Ayuntamiento dedicará un 1% de la masa salarial para las prestaciones no salariales.

Las solicitudes de las prestaciones no salariales, que se realizarán en un modelo normalizado realizado a tal efecto, deberán remitirse a la comisión paritaria de control, desarrollo, seguimiento y prestaciones, que será la encargada de estudiarlas y resolverlas.

La concesión será semestral, para ello dicho órgano deberá reunirse para resolver las solicitudes durante la primera quincena de los meses de junio y diciembre y se abonarán en las nóminas de dichos meses.

Personas beneficiarias:

- Empleado público de este Ayuntamiento con más de dos años de antigüedad.
- Cónyuge o pareja de hecho que no tenga ingresos por ningún concepto.
- Hijos menores de 26 años que estén solteros, que no trabajen o perciban ingresos personales por cualquier concepto y que vivan en el domicilio familiar.

2. Tipos de Prestaciones:

1. Gastos de matrícula para estudios universitarios (en primera matrícula y siempre que soliciten y no reciban otro tipo de beca por este concepto). Y para el trabajador cursos y prácticas no incluidos en la formación continuada relacionados con el puesto de trabajo:

TIPO	% COSTE
TRABAJADOR/A	55
HIJOS /AS	30
CÓNYUGES O PAREJA	30

La subvención anual no superará la cantidad de 350 euros por trabajador/a.

2. Óptica, ortopedia, odontología y prótesis, siempre que no sea costeado su importe por el sistema público.

TIPO	% COSTE
TRABAJADOR/A	55
HIJOS /AS	30
CÓNYUGES O PAREJA	30



La subvención anual no superará la cantidad de 250 euros por trabajador/a.

3. Ayudas para hijos e hijas discapacitados/as Físicos, Psíquicos o Sensoriales y familiares hasta primer grado que convivan con el trabajador y siempre que no perciban prestación por este mismo concepto dentro del sistema público.

La prestación será mensual y por 12 mensualidades anuales y por los siguientes importes en función de edad, condiciones y grado de discapacidad:

- menor de 18 años y discapacidad igual o superior al 33%, 50 euros
- mayor de 18 años y discapacidad igual o superior al 65%, 200 euros

4. Ayudas por natalidad: por cada hijo y/o hija, 160 euros
5. Ayudas por nupcialidad: Por contraer matrimonio o constituir pareja de hecho inscrito legalmente en el Registro Municipal, el trabajador/a percibirá 160 euros.
6. Ayudas de sepelio: la prestación por sepelio recaerá en los sucesores legales, con motivo del fallecimiento de aquellos trabajadores/as en activo al servicio del Ayuntamiento. Su finalidad es contribuir a los gastos de enterramiento y su importe será de 400 euros y siempre que no estén cubiertos por seguro o mutua.
7. El Ayuntamiento abonará el coste de la renovación del permiso de conducir a todo el personal que tenga asignadas tareas de conducción, así como dotará del mismo a aquel personal que le sean asignadas tareas de conducción.
8. Siguiendo el espíritu del punto anterior y en consonancia con este, el Ayuntamiento abonará los gastos de la cuota de los colegios profesionales a aquellos trabajadores y trabajadoras que para poder ejercer su actividad requieran estar obligatoriamente colegiados/as, siempre que no ejerza su actividad fuera de su jornada laboral.

En el caso de que ambos cónyuges o pareja de hecho sean personal del Ayuntamiento y afectados por este Acuerdo, sólo se abonará una prestación por el mismo concepto.

## CAPÍTULO VII. FORMACIÓN Y SEGURIDAD E HIGIENE.

### **Artículo 29. Formación.**

1. El personal municipal tiene derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por las Administraciones Central, Periféricas, Autonómica y Local.
2. El personal municipal que curse estudios académicos o de formación y perfeccionamiento profesional tendrá preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia de los cursos, si ello es posible.
3. La Corporación, directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales, reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores



a las modificaciones técnicas operadas de los puestos de trabajos, así como cursos de re-conversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en un supuesto de transformación o modificación funcional, dando publicidad de los mismos a través del tablón de Edictos de la Casa Consistorial y en todas las dependencias afectadas.

4. El personal municipal comprendido en el ámbito del presente Acuerdo Regulador realizará los cursos de capacitación profesional o de reciclaje en su puesto de trabajo o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo que determine la Administración.

En estos supuestos el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

5. Concesión de las horas necesarias para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera de la Administración y el contenido del mismo esté relacionado directamente con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y el ayuntamiento.

6. A propuesta de las Centrales Sindicales, y para asistencia a cursos de formación sindical, el Ayuntamiento concederá al afiliado permiso retribuido para asistir a dichos cursos, previa solicitud y justificación.
7. Durante el período de vigencia de este acuerdo, las partes se comprometen a establecer un Plan de Formación permanente con fondos específicos para acciones mancomunadas entre Sindicatos y grupos profesionales existentes en este Ayuntamiento, y además acuerdan:
  - a) Realizar estudios sectoriales sobre las necesidades de cualificación de los profesionales vinculados a este Ayuntamiento y la evolución de estas profesiones o categorías por la introducción de nuevas tecnologías, que sirvan para establecer acuerdos futuros.
  - b) Asegurar la participación sindical, de las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo en el diseño, objetivos, selección de participantes y monitores, seguimiento y evolución del plan formativo.
  - c) Vincular la formación con la promoción profesional, mediante cursos de formación que habiliten para ocupar puestos de trabajo superiores en el intervalo de niveles asignados a cada cuerpo o escala. Serán convocados por el Ayuntamiento, con la periodicidad que demandan los servicios y fije la Comisión de Seguimiento. Las convocatorias deberán publicarse en el BOP. En estos cursos de formación deberán impartirse los conocimientos generales y específicos adecuados a la naturaleza de estos puestos.
  - d) La participación de los cursos de formación se hará mediante exposición en tabloneros de anuncios de los Centros de Trabajo, con al menos 15 días antes del comienzo del plazo de solicitud de participación del empleado público. La selección de los participantes en los mismos se realizará mediante concursos de méritos, cuyos baremos se determina-



rán en cada convocatoria y que serán valorados por la Comisión de Seguimiento. Al menos 15 días antes del comienzo de realización de los cursos se expondrán en los citados tablones la lista de admitidos a los mismos. Los participantes en los cursos mantendrán su derecho a las indemnizaciones que les correspondan de acuerdo con la normativa aplicable de carácter general.

- e) Para la asistencia a los cursos de formación impartidos, bien por el Ayuntamiento, bien por otros Organismos, en caso de conflicto será requisito indispensable el informe de la Comisión Paritaria, quien formulará la propuesta basada en los criterios de antigüedad, cursos realizados, y relación del curso con el puesto de trabajo.

8. En orden a la formación, la Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

- Proponer acciones formativas.
- Elaborar los objetivos del Plan de Formación.
- Aprobar el Plan de Formación y su seguimiento.
- Proponer la selección de los participantes a los cursos.
- Distribuir los recursos y control de los mismos.
- Marcar las prioridades de formación para las diversas categorías o colectivos más necesitados, tanto de especialización como de reciclaje o reconversión.
- Promover ayudas y facilidades para la formación externa o complementaria de los trabajadores menos cualificados.
- Gestionar las acciones de formación que se realicen con fondos públicos de otras Instituciones (FSE, MEC, INAP)

**Art. 30. Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.**

El Ayuntamiento se compromete a:

Promover y apoyar el Comité de Seguridad y Salud, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos y cuyas competencias y facultades vienen reguladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los delegados de prevención serán designados por los representantes del personal en los ámbitos de representación, no siendo obligatoria su designación entre ellos/as

Así mismo, el Ayuntamiento se compromete a llevar a cabo, en la medida de su ámbito y competencias, los acuerdos reflejados en el Plan de Actuación de Prevención de Riesgos Laborales de Extremadura.

Para la prestación de servicios, en lo que se refiere a temas de salud (prevención de riesgos laborales, reconocimientos médicos, accidentes laborales...) por parte de servicios ajenos, será necesaria la consulta e informes de la representación sindical y del comité de Seguridad y Salud.

**Art. 31. Uniforme de trabajo y Equipo de protección individual (EPI).**

1. El Ayuntamiento está obligado a proporcionar uniforme de trabajo y EPI en concordancia con el puesto de trabajo y función que se realice y el trabajador a su vez está obligado a utilizarlo.
2. El comité de Seguridad y Salud Laboral, velarán para que los uniformes y EPIs reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de que se trate, a cuyo fin emitirá informe previo.
3. Al personal de nuevo ingreso se le dotará de dos uniformes de verano y dos de invierno en su primera entrega.
4. Los uniformes y calzados de trabajo serán facilitados por reposición, siendo las mudas esenciales (camisa o camiseta y pantalón) entregados uno de verano y uno de invierno, de acuerdo con el trabajo que desempeñen.
5. Se establece, con carácter general, una periodicidad de entrega para los uniformes de verano de Mayo a Junio, y para los de invierno, de septiembre a octubre.

**Art. 32. Revisiones médicas.**

1. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horas de trabajo, a todo el personal al servicio del Ayuntamiento, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento.  
  
Excepcionalmente en aquellos destinos que implique la conducción, este reconocimiento será semestral.
2. El personal al servicio del Ayuntamiento que actúe con pantallas de ordenador, deberá pasar una revisión oftalmológica cada seis meses.
3. La mujer trabajadora al quedar embarazada y durante el periodo de lactancia, tendrá derecho a una revisión médica que dictamine si el trabajo que realiza puede afectar su estado. En caso de toxicidad contagio, penosidad o peligrosidad, etc. y previo examen de dicho informe, se le asignará otro puesto de trabajo de acuerdo a su estado, y por el tiempo que dure dicha situación.
4. Además del reconocimiento habitual, a los mayores de 40 años se le hará, con carácter voluntario, un examen cardiovascular.
5. Además del reconocimiento habitual, al personal con alto riesgo de contagio de enfermedades infecciosas como Hepatitis B, SIDA, etc. se le realizará, con carácter voluntario una revisión semestral respecto a dichas enfermedades.
6. El Ayuntamiento se compromete, de común acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud Laboral, a elaborar anualmente en el primer trimestre, un calendario de reconocimiento por servicios, comunicándolo a los mismos, y haciendo efectiva la revisión a lo largo del año.
7. El Ayuntamiento instará al Servicio de Prevención a realizar un estudio en el que se especifiquen las medidas preventivas que se deben seguir en cada puesto de trabajo, así como de la necesidad o no de la realización de reconocimientos médicos o analíticas especiales.

**Art. 33. Botiquines de primeros auxilios.**

En todas las dependencias, talleres o unidades de trabajo habrá como mínimo un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto y cuyos elementos se ajusten a las condiciones y características de las tareas que se realizan en ese servicio y velando por su cumplimiento el comité de seguridad y salud laboral.

## CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y DERECHOS SINDICALES.

**Art. 34. Régimen disciplinario:**

El régimen disciplinario a aplicar al personal afectado al presente Acuerdo Regulador, será el mismo que se aplique a los funcionarios y se regirá por lo dispuesto en la LBRL, Texto Refundido, RD 33/86 y en su caso por la legislación de la Comunidad Autónoma de Extremadura y el Estatuto Básico del Empleado Público.

**Art. 35. Derechos sindicales.**

1. El personal al servicio del Ayuntamiento afiliado a un Sindicato podrá constituir Sección Sindical de conformidad con lo establecido en los estatutos del mismo. Las Secciones Sindicales serán únicas a todos los efectos.
2. Las Secciones Sindicales tendrán derecho a nombrar Delegados Sindicales, quienes individualmente dispondrán de 40 horas mensuales para su actividad sindical, que podrán utilizar en los términos establecidos por ley, siendo acumulables las horas entre los distintos representantes sindicales de una misma Central Sindical, independientemente del órgano de representación al que pertenezcan. Asimismo, las secciones sindicales dispondrán de 40 horas anuales para la realización de sus reuniones.
3. Las Secciones Sindicales tendrán las siguientes funciones:
  - a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal y plantearlas ante la Corporación.
  - b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical que representan y de su afiliación y servir de instrumento de comunicación entre aquella y el Ayuntamiento.
  - c) Ser informados y oídos por la Corporación, con carácter previo, en materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de personal y en general sobre todos los proyectos o acciones que puedan afectar a los intereses de los trabajadores y trabajadoras de este Ayuntamiento. Así mismo deberán ser informadas de las sanciones que afecten a los trabajadores y trabajadoras afiliados a su sindicato.
  - d) Asistir a las reuniones de los órganos de representación, así como a cualquier tipo de comisión en la que estén representadas las Centrales Sindicales.
  - e) Poseer las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley a la representación de los trabajadores/as.
  - f) Tener acceso a la información y documentación que el Ayuntamiento ponga a disposición de los órganos de representación de los trabajadores.



- g) El Ayuntamiento habilitará a cada Sección Sindical un local adecuado para el ejercicio de sus funciones.
- h) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tablones de anuncios para uso exclusivo, que a tal efecto se instalarán por el Ayuntamiento en cada centro de trabajo y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos del personal al servicio de éste.
- i) Se pondrá a disposición de las Secciones Sindicales el material de oficina preciso para el correcto desarrollo de sus funciones.
4. Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y la Ley 9/87 de Órganos de Representación, los representantes sindicales tendrán los siguientes derechos:
- A realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los empleados públicos, para ello dispondrá de horas mensuales para esa finalidad.
  - Al uso del crédito horario.
  - A la acumulación de horas sindicales en una o varias personas, independientemente del órgano de representación al que pertenezcan. Si esta acumulación de horas supone de hecho la liberación parcial o total del representante será necesaria la comunicación previa del Sindicato al Ayuntamiento.
  - Las Centrales Sindicales serán quienes controlen el mejor ejercicio del tiempo sindical de sus componentes.
  - No se computarán como horas sindicales las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa del Ayuntamiento.
  - La representación sindical que participe en la negociación del Convenio Colectivo, Acuerdo Marco, RPT y Planes de Empleo como componentes de las mesas negociadoras, y mantengan su vinculación como trabajador/ra en activo en el Ayuntamiento, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.
  - La representación de los trabajadores tendrán acceso al cuadro horario, del cual recibirán copia. También accederá a los modelos TC1 Y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a las nóminas de cada mes, al calendario laboral, contratos y aquellos documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten al personal.
  - Las secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa o Junta de Personal podrán crear bolsas de horas que estarán formadas por la acumulación de los créditos horarios cedidos por sus delegados/as sindicales, delegados de prevención y representantes del personal, mas 200 horas repartidas conforme a la representación obtenida en dichos órganos.
5. Estarán legitimados para convocar Asambleas Generales y otras reuniones que afecten a parte del personal contratado por este Ayuntamiento:



- a) Las organizaciones sindicales, directamente o a través de los Delegados/as Sindicales.
- b) Los órganos de representación sindical.
- c) Cualquier grupo de trabajadores al servicio del Ayuntamiento, siempre que el número de solicitantes sea al menos del 40 % del colectivo convocado.

Dichas reuniones deberán ser comunicadas al Concejal Delegado de Personal con dos días de antelación, debiendo indicar en el comunicado el día, hora, lugar y orden del día.

Si antes de las 24 horas anteriores a hora fijada para la reunión el órgano competente del Ayuntamiento no formulase objeciones a la misma, mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

### **Disposición transitoria:**

Para el año 2012:

- La reducción de jornada de trabajo en las principales fiestas, reflejadas en el art. 17, quedan suspendidas.
- Se reduce en 1 el n.º de días de asuntos particulares reflejados en el punto o) del art. 18.
- Las prestaciones no salariales reflejadas en el art. 28 serán de aplicación únicamente al trabajador e hijos menores de 16 años. Quedando así mismo sin aplicación para el año 2012 las ayudas por natalidad y por nupcialidad.
- Queda sin aplicación "los premios" , recompensa y/o compensación económica reflejados en el art. 25.

### DISPOSICIONES ADICIONALES.

"Disposición Primera": Cuadro de parentesco. Se entenderá por cónyuge, la persona a quien se halle ligada de forma permanente por vínculo legal o por análoga relación de afectividad.

Grado	Titular/Cónyuge			
1.º	Padres	Suegros	Hijos	Yerno/Nuera
2.º	Abuelos	Hermanos	Cuñados	Nietos
3.º	Bisabue- los	Tíos	Sobrinos	Biznietos
4.º	Primos		----	----
	----- Consanguinidad		----- Afinidad	

"Disposición Segunda": Se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el RD 383/84, debiendo aportar el certificado oficial establecido."





“Disposición Tercera”: El ayuntamiento entregará copia del presente Acuerdo Regulador. A todos los departamentos y/o centros de trabajo. Así mismo facilitará copia en formato pdf a los trabajadores que lo soliciten y publicará este acuerdo regulador en la pag. Web del ayuntamiento.

“Disposición Cuarta”: Ambas partes firmantes del Acuerdo Regulador se comprometen a no revisar ni promover, durante la vigencia de éste, otro de ámbito inferior al aquí redactado.

“Disposición Quinta”: Si durante la vigencia de éste Acuerdo Regulador, al personal funcionario se le aplicasen mejoras sociales, sindicales, horarias, económicas, etc., superiores a las aquí pactadas, el Ayuntamiento de Villafranca de los Barros estará obligado a aplicarlas al personal laboral.

“Disposición Sexta”: Las partes firmantes de este acuerdo se comprometen a trabajar de forma conjunta en el estudio y la adopción de medidas encaminadas a conseguir una verdadera igualdad entre ambos sexos en el ámbito laboral, a erradicar y perseguir cualquier tipo de acoso, a promover la conciliación de la vida laboral y familiar buscando medidas asumibles de flexibilidad horaria y a luchar contra el absentismo laboral.

#### DISPOSICIONES FINALES.

“Disposición Final Primera”: con la mayor brevedad, deberán ser aprobados los Reglamentos de Régimen Interior de los servicios que estime la Comisión Paritaria”. Los Reglamentos de Régimen Interior de los diferentes centros y servicios no podrán contravenir las condiciones de este Acuerdo Regulador, que tendrán carácter de mínimos.

“Disposición Final Segunda”: El presente Acuerdo Regulador será firmado por las partes negociadoras y será posteriormente ratificado en la primera sesión plenaria que celebre la Corporación. Producida tal ratificación, será insertado en el Boletín Oficial de la Provincia.

• • •





*RESOLUCIÓN de 27 de julio de 2012, 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 Derivados del Cemento para la provincia de Cáceres" en la que se acordó el establecimiento de la actualización definitiva de los conceptos salariales correspondientes a la anualidad 2011 y los provisionales de la anualidad 2012, aplicable en el ámbito de actuación del citado convenio, suscrita el 19 de junio de 2012. (2012061360)*

Visto el texto del acta, de fecha 19 de junio de 2012, suscrita por la comisión paritaria del "convenio colectivo de derivados del cemento para la provincia de Cáceres" (código de convenio 10000075011982), en la que se acordó el establecimiento de la actualización definitiva de los conceptos salariales correspondientes a la anualidad 2011 y los provisionales de la anualidad 2012, aplicables en el ámbito de actuación del citado convenio, 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 Acuerdo Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

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

Mérida, a 27 de julio de 2012.

La Directora General de Trabajo  
MARÍA ÁNGELES MUÑOZ MARCOS

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DE DERIVADOS DEL  
CEMENTO PARA LA PROVINCIA DE CÁCERES

En Cáceres, siendo las 10 30 del 19 de junio de 2012 se reúnen en los salones de reuniones de MCA UGT los miembros de la comisión paritaria del convenio de referencia.

FECONS: Joaquín Sánchez Chamorro y Pedro Rosado Alcántara.

PYMECON José Luis Iglesias Sánchez.

MCA UGT: Miguel Ángel Rubio Ramos y Miguel Talavera Gilete.

FECOMA CCOO Jacinto Mellado García.



El objeto de la reunión es la firma de las tablas salariales definitivas de 2011 y provisionales de 2012.

Abierta la sesión se procede a la lectura de las tablas realizadas de conformidad con lo dispuesto en la reunión de 30 noviembre 2011 (DOE 23 enero 2012).

Asimismo se acuerda fijar un pago a cuenta para el ejercicio de 2012 del 1% sobre los salarios definitivos de 2011. Estos salarios se revisarán con arreglo al IPC al 31 de diciembre de 2012 con un tope máximo del 2%, de tal manera que si dicho índice superase el 2% será este porcentaje el que se aplique, todo ello de conformidad con el acuerdo publicado en el BOE n.º 87 del 11 de abril de 2012.

Por todos los presentes se aprueban las tablas que se acompañan a la presente acta, facultándose a D. Pedro Rosado Alcántara para la publicación en el DOE del presente acuerdo.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 11:10 horas en el lugar y fecha arriba indicados.

FECONS

PYMECON

MCA UGT

FECOMA CCOO



# DERIVADOS DEL CEMENTO

## TABLAS DEFINITIVAS 2011

GRUPO Y CATEGORÍA	SALARIO		PLUS		PAGA EXTRA		VACACIONES		PLUS		HORAS EXTRAORD.	ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA		INDEMNIZ. C. TEMP
	CONVENIDO		CONVENIO		COMPLETA		FRACCIÓN		EXTRASAL			BIENIO	QUINQUENIO	
	MES		MES		30 DÍAS	30 DÍAS	MES		TRANSP.	(5%)				
II Titulado Superior	1.250,45 €		95,95 €		1.274,19 €	1.345,76 €	112,14 €		91,31 €		13,98 €	28,59 €	40,02 €	3,60 €
III Jefe Admón. 1ª	1.214,81 €		95,95 €		1.238,54 €	1.310,12 €	109,18 €		91,31 €		13,60 €	24,00 €	33,60 €	3,49 €
IV Encargado General	1.214,81 €		95,95 €		1.238,54 €	1.310,12 €	109,18 €		91,31 €		13,60 €	24,00 €	33,60 €	3,49 €
V Delineante Superior	1.214,81 €		95,95 €		1.238,54 €	1.310,12 €	109,18 €		91,31 €		13,60 €	24,00 €	33,60 €	3,49 €
VI Encargado de Obras	1.122,85 €		95,95 €		1.146,58 €	1.218,16 €	101,52 €		91,31 €		12,65 €	25,48 €	35,67 €	3,24 €
VII Capataz	1.122,85 €		95,95 €		1.146,58 €	1.218,16 €	101,52 €		91,31 €		12,65 €	24,98 €	34,97 €	3,24 €
VIII Oficial de 1ª	1.083,12 €		95,95 €		1.106,85 €	1.178,42 €	98,20 €		91,31 €		12,23 €	24,47 €	34,26 €	3,14 €
IX Oficial de 2ª	1.067,39 €		95,95 €		1.091,11 €	1.162,69 €	96,89 €		91,31 €		12,09 €	23,97 €	33,56 €	3,10 €
X Ayudante	1.049,29 €		95,95 €		1.073,02 €	1.144,59 €	95,38 €		91,31 €		11,90 €	23,47 €	32,85 €	3,05 €
XI Peón Especialista	1.031,45 €		95,95 €		1.055,19 €	1.126,76 €	93,90 €		91,31 €		11,71 €	22,98 €	32,17 €	3,00 €
XII Peón Ordinario	1.013,89 €		95,95 €		1.037,61 €	1.109,18 €	92,44 €		91,31 €		11,52 €	22,46 €	31,45 €	2,96 €
Contratos Formativos	1.049,29 €		95,95 €		1.073,02 €	1.144,59 €	95,38 €		91,31 €					3,05 €
Contratos en Prácticas	1.049,29 €		95,95 €		1.073,02 €	1.144,59 €	95,38 €		91,31 €					3,03 €



# DERIVADOS DEL CEMENTO

## TABLAS PROVISIONALES 2012

GRUPO Y CATEGORÍA	SALARIO CONVENIDO		PLUS CONVENIO		PAGA EXTRA		VACACIONES		PLUS		HORAS EXTRAORD.	ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA		INDEMNIZ. C. TEMP 7,00%
	MES	MES	MES	MES	COMPLETA	30 DÍAS	FRACCIÓN	MES	EXTRASAL	TRANSP.		BIENIO (5%)	QUINQUENIO (7%)	
II Titulado Superior	1.262,96 €	96,91 €	1.286,93 €	113,26 €	1.359,22 €	1.286,93 €	113,26 €	92,22 €	14,12 €	28,59 €	40,02 €	3,64 €		
III Jefe Admón. 1ª	1.226,96 €	96,91 €	1.250,93 €	110,27 €	1.323,22 €	1.250,93 €	110,27 €	92,22 €	13,74 €	24,00 €	33,60 €	3,53 €		
IV Encargado General	1.226,96 €	96,91 €	1.250,93 €	110,27 €	1.323,22 €	1.250,93 €	110,27 €	92,22 €	13,74 €	24,00 €	33,60 €	3,53 €		
V Delincante Superior	1.226,96 €	96,91 €	1.250,93 €	110,27 €	1.323,22 €	1.250,93 €	110,27 €	92,22 €	13,74 €	24,00 €	33,60 €	3,53 €		
VI Encargado de Obras	1.134,08 €	96,91 €	1.158,05 €	102,54 €	1.230,34 €	1.158,05 €	102,54 €	92,22 €	12,78 €	25,48 €	35,67 €	3,27 €		
VII Capataz	1.134,08 €	96,91 €	1.158,05 €	102,54 €	1.230,34 €	1.158,05 €	102,54 €	92,22 €	12,78 €	24,98 €	34,97 €	3,27 €		
VIII Oficial de 1ª	1.093,95 €	96,91 €	1.117,92 €	99,18 €	1.190,20 €	1.117,92 €	99,18 €	92,22 €	12,35 €	24,47 €	34,26 €	3,17 €		
IX Oficial de 2ª	1.078,06 €	96,91 €	1.102,02 €	97,86 €	1.174,32 €	1.102,02 €	97,86 €	92,22 €	12,21 €	23,97 €	33,56 €	3,13 €		
X Ayudante	1.059,78 €	96,91 €	1.083,75 €	96,33 €	1.156,04 €	1.083,75 €	96,33 €	92,22 €	12,02 €	23,47 €	32,85 €	3,08 €		
XI Peón Especialista	1.041,77 €	96,91 €	1.065,74 €	94,84 €	1.138,03 €	1.065,74 €	94,84 €	92,22 €	11,83 €	22,98 €	32,17 €	3,03 €		
XII Peón Ordinario	1.024,03 €	96,91 €	1.047,99 €	93,36 €	1.120,27 €	1.047,99 €	93,36 €	92,22 €	11,64 €	22,46 €	31,45 €	2,99 €		
Contratos Formativos	1.059,78 €	96,91 €	1.083,75 €	96,33 €	1.156,04 €	1.083,75 €	96,33 €	92,22 €				3,08 €		
Contratos en Prácticas	1.059,78 €	96,91 €	1.083,75 €	96,33 €	1.156,04 €	1.083,75 €	96,33 €	92,22 €				3,06 €		

**V ANUNCIOS****CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA E INNOVACIÓN**

*ANUNCIO de 30 de agosto de 2012 sobre notificación de resolución en el expediente n.º RI/11/11, relativo a la autorización de la legalización de instalaciones en el Centro de Salud de Mérida Norte mediante otro instalador autorizado. (2012082644)*

Dada la imposibilidad de este órgano de practicar por otros medios las notificaciones precisas a la empresa Alonso Jiménez, SL, y según lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se comunica a los posibles interesados la Resolución del expediente n.º RI/11/11, relativo a la estimación de la solicitud formulada por la Subdirección de obras, instalaciones y equipamiento del Servicio Extremeño de Salud, autorizando la legalización de las instalaciones del Centro de Salud Mérida Norte mediante otro instalador autorizado que tendrá que revisar, en su caso terminar, y verificar que las instalaciones se ajustan a la normativa establecida. Para su tramitación administrativa, junto a los boletines o certificados deberá presentarse un anexo en el que el segundo instalador reconozca que la instalación ha sido ejecutada en parte o en su totalidad por otro distinto, y que firma la documentación en virtud de la autorización de la Resolución.

Los interesados podrán personarse para tomar vista del expediente o realizar cualquier actuación en el Servicio de Coordinación Territorial de Ordenación Industrial de la Dirección General de Ordenación Industrial y Comercio en Mérida, Paseo de Roma, s/n., Módulo D, primera planta.

Mérida, a 30 de agosto de 2012. El Jefe de Servicio de Coordinación Territorial de Ordenación Industrial, JESÚS GARCÍA SÁENZ DE SANTA MARÍA.

**CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

*ANUNCIO de 21 de agosto de 2012 sobre notificación de resolución del procedimiento de reintegro por pago indebido de retribuciones en el expediente n.º NN/2012/840. (2012082606)*

Intentada sin efecto en el domicilio de su destinatario la notificación de resolución de procedimiento de reintegro que a continuación se especifica, se procede a la publicación en el Diario Oficial de Extremadura de una somera indicación de su contenido, al apreciarse que su publicación íntegra podría lesionar derechos o intereses legítimos, y ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico



de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Asimismo se remite al Ayuntamiento de Cáceres para que sea expuesta en el tablón de edictos.

Expediente: NN/2012/840.

Documento que se notifica: Resolución de procedimiento de reintegro por pago indebido de retribuciones.

Interesado: Herederos de Carmen Rodríguez Alonso.

DNI del fallecido: 06963713A.

Último domicilio conocido: C/ Santa Olalla 4, Bloque 2, Planta Baja, Puerta B 10003, Cáceres.

Actuaciones que proceden por el interesado: Contra la presente resolución el interesado podrá formular reclamación previa a la vía judicial laboral, de conformidad con lo establecido en el artículo 105.4 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en relación con el artículo 69 y ss del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por RD Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

El interesado podrá tomar conocimiento del texto íntegro del acto que se notifica en las oficinas de la Dirección General de Función Pública, Recursos Humanos e Inspección ubicadas en la calle Antonio Rodríguez Moñino, n.º 2 A- 2.ª planta de Mérida, así como realizar las actuaciones que procedan.

Mérida, a 21 de agosto de 2012. La Directora General de Función Pública, Recursos Humanos e Inspección, VERÓNICA PUENTE ALCUBILLA.

• • •

*ANUNCIO de 31 de agosto de 2012 por el que se efectúa corrección de errores de la contratación del servicio de "Redacción de los planes de emergencia exterior de 11 industrias de Extremadura afectadas por el Real Decreto 1254/1999, de 16 de julio, por el que se aprueban medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas". Expte.: SE-31/12. (2012082649)*

Advertido error en el apartado 2 "in fine" del Pliego de Prescripciones Técnicas que se puede consultar en el Perfil de contratante de la Junta de Extremadura, en la dirección <http://contratacion.juntaextremadura.net/>, relativo a la licitación de referencia, se procede a publicar el documento correcto, sustituyendo el anterior.

En consecuencia con lo anterior y de conformidad con el artículo 75 del Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, se amplía el plazo de presentación de ofertas y se modifica la fecha de celebración de mesas de contratación ya publicadas en los términos que a continuación se exponen, manteniéndose el resto de condiciones establecidas:



- Fecha límite de presentación de ofertas: Hasta las 14:00 horas del 20/09/12.
- Apertura de proposiciones:
  - “Sobre 1: Documentación Administrativa”: Fecha: 24/09/12.
  - “Sobre 2: Oferta económica”: Fecha: 28/09/12.

Mérida, a 31 de agosto de 2012. La Secretaria General, M.<sup>a</sup> JOSÉ RUBIO CORTÉS.

## **CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, DESARROLLO RURAL, MEDIO AMBIENTE Y ENERGÍA**

*ANUNCIO de 8 de agosto de 2012 por el que se da publicidad a las resoluciones dictadas por el Fondo Español de Garantía Agraria (FEGA) por las que se actualizan las Resoluciones de 22 de febrero de 2011 y de 3 de febrero de 2012 por las que se asignan los derechos de pago único procedentes de la Reserva Nacional relativas a las campañas 2010 y 2011. (2012082602)*

Por la presente se da publicidad a las resoluciones dictadas por el Fondo Español de Garantía Agraria (FEGA) mediante las que se actualizan la Resolución de 22 de febrero de 2011 y la Resolución de 3 de febrero de 2012, ambas del FEGA por las que asignan derechos de pago único procedentes de la Reserva Nacional correspondiente a las campañas 2010 y 2011.

Contra dicha resolución, que no pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso de alzada en el plazo de un mes a partir del día siguiente a la publicación de la misma en el DOE, ante el Ministro de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 114 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Un extracto de las resoluciones dictadas por el Presidente del FEGA, así como la relación de solicitantes de la Comunidad Autónoma de Extremadura afectados por dichas resoluciones se encuentran en el Anexo I y el texto íntegro de las mismas en el portal oficial de la Consejería de Agricultura y Desarrollo Rural de la Junta de Extremadura <http://agralia.juntaex.es> en el apartado “Notificaciones y Comunicaciones”.

Los recursos de alzada se dirigirán al Servicio de Ayudas Sectoriales de la Dirección General de Política Agraria Comunitaria de la Consejería de Agricultura, Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Energía de la Junta de Extremadura, en la c/ Luis Ramallo, s/n., 06800 Mérida (Badajoz).

Mérida, a 8 de agosto de 2012. El Jefe de Servicio de Ayudas Sectoriales, JAVIER GONZALO LANGA.





*ANUNCIO de 9 de agosto de 2012 sobre notificación de resolución en el expediente n.º 98/0084, relativo a solicitud de actualización de datos en el Registro de Explotaciones Agrarias. (2012082613)*

No habiendo sido posible practicar en el domicilio de su destinatario la notificación correspondiente a la Resolución de fecha 13 de junio de 2012, de la Dirección General de Política Agraria Comunitaria, cuya parte dispositiva se transcribe como Anexo, se procede a su publicación en el Diario Oficial de Extremadura de conformidad con el art. 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE núm. 285, de 27 de noviembre), en la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, que modifica la anterior.

Expediente: 98/0084.

Destinatario: Hortigaex, SC.

Último domicilio conocido: Felipe Trigo, 15 06140 Talavera la Real (Badajoz).

Finalmente, se informa que el texto íntegro de la resolución se encuentra en el Servicio de Registro de Explotaciones y Organismo Pagador, de la Consejería de Agricultura, Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Energía de Mérida, ubicado en la avda. Luis Ramallo s/n., Tfno. 924-002249, donde podrá dirigirse para su constancia.

Mérida, a 9 de agosto de 2012. El Jefe de Servicio de Registro de Explotaciones y Organismo Pagador, LUIS F. CLAUDIO FRANCO.

### **ANEXO**

“Se Resuelve:

Desestimar el recurso de alzada interpuesto por Hortigaex, SC, contra la Resolución de la Dirección General de Política Agraria Comunitaria de fecha 27/01/2012, por ser conforme a Derecho.

Contra esta resolución, que agota la vía administrativa, podrá interponer recurso contencioso administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente a aquel en que tenga lugar su notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 10, 14 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

En Mérida, 13 de junio de 2012. El Secretario General de Agricultura, Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Energía, PD Resolución de 26 de julio de 2011 (DOE n.º 147, de 1 de agosto), Ernesto de Miguel Gordillo”.

• • •



*ANUNCIO de 14 de agosto de 2012 sobre notificación de resolución en el expediente de movimiento de derechos definitivos de pago único n.º MDF 17/0063/12. (2012082614)*

No habiendo sido posible practicar en el domicilio de su destinatario la notificación de la Resolución de 28 de junio de 2012 de la Dirección General de Política Agraria Comunitaria relativa al expediente número MDF 17/0063/12, cuyo extracto literal se transcribe como Anexo, titularidad de Ángela Ruiz Cerro, con domicilio a efectos de notificaciones en c/ Cigarra, 6 de El Torviscal (Badajoz) en relación con resolución de solicitud de movimiento de derechos definitivos de pago único, se procede a su publicación conforme a lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, que modifica la anterior.

Mérida, a 14 de agosto de 2012. El Jefe de Servicio de Ayudas Sectoriales, JAVIER GONZALO LANGA.

**ANEXO**

“De conformidad con todo lo establecido en los párrafos anteriores, y en virtud de la normativa aplicable al efecto, la Directora General de Política Agraria Comunitaria

**RESUELVE:**

Desestimar su solicitud de tramitación de movimientos de derechos definitivos de pago único de Herencias por las razones esgrimidas en el Fundamento de Derechos Cuarto.

Contra esta resolución, que no pone fin a la vía administrativa, puede interponerse recurso de alzada en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la notificación de la presente resolución ante el Excmo. Consejero de Agricultura, Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Energía, de conformidad con el artículo 101.3 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en conexión con lo establecido en los artículos 114 y 115 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/99, de 13 de enero (LRJAP y PAC), sin perjuicio de que, el interesado, pueda interponer cualquier otro que estime pertinente, según lo establecido en el artículo 89.3 de la LRJAP y PAC).

Mérida, a 28 de junio de 2012. La Directora General de Política Agraria Comunitaria, MERCEDES MORÁN ÁLVAREZ”.

• • •



*ANUNCIO de 17 de agosto de 2012 por el que se hace pública la formalización del contrato de "Mejora y acondicionamiento de caminos en el término municipal de Nogales". Expte.: 1234OB2FR298. (2012082618)*

1. ENTIDAD ADJUDICATARIA:

- a) Organismo: Consejería de Agricultura, Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Energía.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General. Servicio de Gestión Económica y Presupuestaria. Sección de Contratación.
- c) Número de expediente: 1234OB2FR298.

2. OBJETO DEL CONTRATO:

- a) Tipo de contrato: Administrativo de Obras.
- b) Descripción del objeto: Mejora y acondicionamiento de caminos en el término municipal de Nogales ( Badajoz).
- c) Lote: No hay lotes.

3. TRAMITACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ADJUDICACIÓN:

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Negociado.

4. PRESUPUESTO TOTAL:

Importe total: 202.270,86 euros, (18 % IVA incluido).

5. FINANCIACIÓN:

FEADER "Europa invierte en las zonas rurales", Eje: 1 Mejorar la competitividad agraria, Medida: 125, Mejora y desarrollo infraestruct. agrarias, Porcentaje: 64,39%.

6. ADJUDICACIÓN Y FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO:

- a) Fecha de adjudicación: 8 de agosto de 2012.
- b) Contratista: Santano Obras y Suministros, SL.
- c) Importe de adjudicación: 148.000,00 (18% IVA incluido).
- d) Fecha de formalización del contrato: 16 de agosto de 2012.

Mérida, a 17 de agosto de 2012. El Secretario General, ERNESTO DE MIGUEL GORDILLO.



## **CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA**

*ANUNCIO de 25 de julio de 2012 sobre notificación de resolución en el expediente sancionador n.º DGC/2010/022, en materia de patrimonio cultural.* (2012082622)

No habiendo sido posible practicar en el domicilio de su destinatario la notificación de la resolución, correspondiente al expediente sancionador que se especifican en el Anexo, se procede a 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 la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Mérida, a 25 de julio de 2012. El Instructor, VICENTE CONTRERAS SÁNCHEZ.

### **ANEXO**

Asunto: Notificación de Resolución del Procedimiento Sancionador.

Expediente número: DGC/2010/022.

Denunciado: Israel Ramos Muñoz.

Último domicilio conocido: C/ Miraflores, 10.

Localidad: Santa Amalia.

Hechos: Uso de detector de metales para la búsqueda de objetos arqueológicos en el yacimiento "Los Turuñuelos".

Tipificación de la infracción: Art. 92.3 m) de la Ley 2/1999, de 29 de marzo, de Patrimonio Histórico y Cultural de Extremadura (DOE núm. 59, de 22 de mayo de 1999).

Tipificación de la sanción: Sanción Grave.

Sanción: Sanción de 2500 €.

Órgano que incoa el procedimiento: Dirección General de Patrimonio Cultural.

Instructor: Vicente Contreras Sánchez.

Órgano competente para resolver: Consejera de Educación y Cultura. Dicha competencia ha sido delegada en el Secretario General en virtud de Resolución de 2 de agosto de 2011 (DOE n.º 154, de 10 de agosto).

Medidas provisionales: Lo que se notifica en cumplimiento de los artículos 58 y 59 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, para que surta los efectos oportunos.

Asimismo se hace saber que el presente acuerdo se encuentra a disposición del interesado por un plazo no inferior a 10 días ni superior a 15, en las dependencias de la Dirección General de Patrimonio Cultural de la Consejería de Educación y Cultura, sita en la calle Almendralejo, 14 de Mérida, pudiendo alegar y presentar los documentos que estimen pertinentes.



*ANUNCIO de 23 de agosto de 2012 sobre notificación de resolución de recurso de reposición en el expediente n.º 1036-12-68. (2012082623)*

Intentada la notificación de la resolución que a continuación se relaciona, y no habiéndose podido practicar en el último domicilio conocido, de conformidad con lo establecido en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se procede a su notificación por medio del presente anuncio:

Asunto: Resolución de 24 de julio de 2012, de la Secretaría General de Educación, por la que se resuelve el recurso de reposición presentado contra Resolución de 11 de junio de 2012 de la Secretaría General de Educación, por la que se convoca procedimiento para la constitución de lista de aspirantes para desempeñar funciones en la Inspección Educativa en régimen de Inspector Accidental en comisión de servicios de carácter anual en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Destinatario: Paloma Virginia Rico Terrón.

Expediente: 1036-12-68.

El texto íntegro de la resolución, se encuentra archivado en el Servicio de Informes, Normativa y Recursos de la Consejería de Educación y Cultura, sita en la calle Santa Eulalia, n.º 30, de Mérida, donde podrá dirigirse la interesada para el conocimiento íntegro del mismo en el plazo de diez días contados a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio.

Mérida, a 23 de agosto de 2012. El Secretario General, JORGE MATEOS MATEOS-VILLEGAS.

## **CONSEJERÍA DE SALUD Y POLÍTICA SOCIAL**

*ANUNCIO de 10 de agosto de 2012 sobre notificación de propuesta de resolución en el expediente sancionador n.º CC-047/2012, en materia de consumo. (2012082615)*

No habiendo sido posible practicar en el domicilio del destinatario el acto correspondiente a los procedimientos sancionadores en materia de consumo que se detallan en el Anexo, se procede a su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5, 60.2 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

En virtud de la cautela prevista en el artículo 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se informa que el interesado podrá tomar conocimiento del texto íntegro de los mismos en la sede del Instituto de Consumo de Cáceres, sita en avda. Virgen de Guadalupe, n.º 18, en-



treplanta, de lunes a viernes, en horario de 9:00 a 14:00 horas, durante los plazos legalmente previstos en cada uno de ellos.

Cáceres, a 10 de agosto de 2012. La Jefa de Sección de Inspección, LUZ ÁVILA RODRÍGUEZ DE MIER.

### **ANEXO**

Expediente: CC-047/2012.

Acto a notificar: Propuesta de Resolución.

Interesado: Productos de Recuperación Díaz López, SL.

Último domicilio conocido: C/ Casatejada, 4 (10300 — Navalmoral de la Mata).

Órgano Instructor: Elvira Gil Parra.

Plazo de alegaciones: 10 días a contar desde el siguiente a la publicación de esta notificación.

• • •

*ANUNCIO de 22 de agosto de 2012 sobre notificación del expediente n.º 275/1008, tramitado por la Dirección General de Política Social y Familia. (2012082624)*

Intentada, por parte de la Dirección General de Política Social y Familia, la localización de D. Javier Martínez Medina, no se ha podido practicar la notificación en relación con el expediente de protección de menores número 275/1008, por carecer de domicilio conocido. En consecuencia, de conformidad con lo establecido en los artículos 59.5 y 61 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, por medio del presente anuncio se comunica al interesado que, en el plazo de diez días hábiles, podrá comparecer en el CAM "RI Jardín del Sauce" de la Consejería de Salud y Política Social en Cáceres, c/ Juan Solano Pedrero, n.º 2 o bien contactar por teléfono en los números 927 005843 o 927 005854, para conocimiento íntegro del mencionado acto y constancia de tal conocimiento.

Mérida, a 22 de agosto de 2012. El Director General de Política Social y Familia, JUAN BRAVO GALLEGO.

### **SERVICIO EXTREMEÑO PÚBLICO DE EMPLEO**

*ANUNCIO de 16 de agosto de 2012 sobre notificación de resolución en expedientes relativos a subvención para el empleo indefinido. (2012082601)*

Habiéndose intentado, sin resultado, la notificación de Resolución de desistimiento de su solicitud, los interesados que se indican en el Anexo adjunto, se comunica, a los efectos pre-



vistos 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, la parte dispositiva de la Resolución de fecha 5 de junio de 2012 lo siguiente:

“Asunto: Resolución Desestimiento

Aceptar de plano el desistimiento a la solicitud de ayuda para fomento de la contratación indefinida, en virtud de formulación expresa del interesado, declarando concluso el procedimiento

Notifíquese al interesado la presente resolución que no pone fin a la vía administrativa, y haciéndole saber que frente a ella podrá interponer recurso de alzada ante la Consejera de Empleo, Empresa e Innovación en el plazo de un mes a partir del día siguiente de su notificación, de conformidad con los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Mérida, a 5 de junio de 2012. El Director General De Empleo. (Por autorización Resol Deleg. de firma de 25 de agosto de 2011). Fdo.: Pedro Pinilla Piñero”.

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 16 de agosto de 2012. La Jefa del Servicio de Fomento del Empleo, GEMA BUCETA PLANET.

#### ANEXO

EXPT	CIF/NIF	EMPRESA	RESOLUCIÓN
EI-0068-C1	B06393565	MAQUINARIA GUADIANA SL	05-06-2012
EI-2011-0805	B10264323	PANADERIA HERMANOS VAZQUEZ, SL	05-06-2012
EI-2011-3088	80087506B	MARIA JESUS GUTIERREZ MENDEZ	05-06-2012
EI-2012-0181	44784319F	ISMAEL RODRIGUEZ CALVO	05-06-2012
EI-2012-0197	72313437B	LUIS MARIA ALVAREZ MERA	05-06-2012

### **DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN EXTREMADURA**

*EDICTO de 20 de agosto de 2012 sobre notificación de resolución en expedientes sancionadores.* (2012ED0308)

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo



Común, se publican las notificaciones relativas a las resoluciones dictadas por esta Delegación del Gobierno en Extremadura contra las personas que se citan, que han resultado infructuosas 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.

Nº EXPTE.	NOMBRE Y APELLIDOS	DOMICILIO	PRECEPTO INFRINGIDO	SANCIÓN
911/2012	D/Dª. DAVID YEPES SUAREZ	SALAMANCA (SALAMANCA).	Art. 25.1 de la LO 1/1992	301 €
940/2012	D/Dª. BRYAN BENITO MARTIN	PLASENCIA (CÁCERES).	Art. 23.a) de la LO 1/1992	301 €
1229/2012	D/Dª. PABLO GARCÍA GONZÁLEZ	BADAJOS (BADAJOS).	Art. 25.1 de la LO 1/1992	500 €
1265/2012	D/Dª. ALFONSO HIDALGO MAÑERO	CÁCERES (CÁCERES).	Art. 26.i) de la LO 1/1992	200 €
1307/2012	D/Dª. FERNANDO LOPEZ LOPEZ	FRAILE (EL) ARONA (S.C. DE TENERIFE).	Art. 25.1 de la LO 1/1992	301 €
1354/2012	D/Dª. MARIA DEL CORO ELIZALDE FANLO	PALAFOLLS (BARCELONA).	Art. 26.h) de la LO 1/1992	125 €
1361/2012	D/Dª. DOMINGO BELENES MAÑANAS	ALCUÉSCAR (CÁCERES).	Art. 26.i) de la LO 1/1992	225 €
1381/2012	D/Dª. RAFAEL ORTIZ BAÑOS	CÁCERES (CÁCERES).	Art. 26.h) de la LO 1/1992	125 €
1411/2012	D/Dª. JOAQUIN LUNA MADROÑAL	MÉNTRIDA (TOLEDO).	Art. 25.1 de la LO 1/1992	301 €
1468/2012	D/Dª. VICTOR MANUEL PAÑERO CANTERO	CÁCERES (CÁCERES).	Art. 26.f) de la LO 1/1992	100 €
1476/2012	D/Dª. MARIAN MECIC	DON BENITO (BADAJOS).	Art. 23.a) de la LO 1/1992	301 €
1497/2012	D/Dª. ALINE SILVA DO NASCIMENTO	ALDEACENTENERA (CÁCERES).	Art. 26.h) de la LO 1/1992	200 €
1503/2012	D/Dª. MIGUEL FERRADAS ROMÁN	VALLADOLID (VALLADOLID).	Art. 25.1 de la LO 1/1992	350 €
1514/2012	D/Dª. OSCAR ROMANO CUESTA	ASTILLERO (EL) (CANTABRIA).	Art. 25.1 de la LO 1/1992	400 €
1527/2012	D/Dª. JOSÉ MANUEL BENEITO MANRAS	NAVALMORAL DE LA MATA (CÁCERES).	Art. 25.1 de la LO 1/1992	500 €
1534/2012	D/Dª. CARLOS GARCIA JARAMILLO	JARAÍZ DE LA VERA (CÁCERES).	Art. 23.b) de la LO 1/1992	350 €
1551/2012	D/Dª. FLORA DE LA CRUZ PALOMO	TALAYUELA (CÁCERES).	Art. 26.i) de la LO 1/1992	125 €

Cáceres, a 20 de agosto de 2012. El Secretario General Accidental, LUIS MARÍA GONZÁLEZ-HABA GUIASADO.

## **AYUNTAMIENTO DE JARAÍZ DE LA VERA**

### *EDICTO de 23 de agosto de 2012 sobre aprobación inicial del Plan General Municipal. (2012ED0310)*

Aprobado inicialmente por acuerdo del Excmo. Ayuntamiento Pleno de Jaraíz de la Vera, de fecha 23 de agosto de 2012, el Plan General Municipal, de conformidad con el artículo 77.2.2 de la Ley 15/2001, de 14 de diciembre, y con el artículo 121.2 del Decreto 7/2007, de 23 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Planeamiento de Extremadura, se hace público para general conocimiento durante el plazo de dos meses, plazo en el que se expone al público a fin de que cualquier persona interesada pueda consultar el expediente y formular las alegaciones que tenga por convenientes.

Durante dicho período quedará el expediente de manifiesto en la Secretaría del Ayuntamiento, en horario de atención al público, de lunes a viernes, de 09:00 a 13:00 horas.

Igualmente, y de conformidad con la lo dispuesto en los artículos 12 y 22 del Decreto 54/2011, de 29 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de Evaluación Ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura se abre la fase de consultas, a fin de que, durante el plazo de dos





meses, se pueda examinar el Plan General Municipal y el Informe de Sostenibilidad Ambiental y formular las alegaciones que se tengan por convenientes.

La fase de consultas se dirige tanto al público en general como a las Administraciones Públicas afectadas.

Toda la documentación estará expuesta a efectos urbanísticos y a efectos ambientales y podrá ser consultada también en la página web <http://www.ayto-jaraiz.com>.

Jaraíz de la Vera, a 23 de agosto de 2012. El Alcalde, JOSE BONIFACIO SÁNCHEZ CRUZ.

## **AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LOS CABALLEROS**

*ANUNCIO de 8 de agosto de 2012 sobre aprobación inicial de la modificación puntual del Plan Especial de Protección del Casco Histórico. (2012082611)*

El Excmo. Ayuntamiento Pleno en sesión ordinaria celebrada el día 31 de marzo del año corriente, ha aprobado inicialmente la modificación puntual del Plan Especial de Protección del Casco Histórico en la c/ El Campo, n.º 6 de Jerez de los Caballeros.

Lo que se hace público por plazo de un mes para posibles reclamaciones.

Jerez de los Caballeros, a 8 de agosto del año 2012. La Alcaldesa, MARGARITA PÉREZ EGEA.

## **AYUNTAMIENTO DE TALAYUELA**

*EDICTO de 23 de agosto de 2012 sobre aprobación inicial de la modificación puntual n.º 38 de las Normas Subsidiarias de Planeamiento Municipal. (2012ED0311)*

Mediante acuerdo adoptado por el Pleno del Ayuntamiento de Talayuela en sesión celebrada el día 17 de agosto de 2012, se ha procedido a la aprobación inicial de la Modificación Puntual n.º 38 de las Normas Subsidiarias de Planeamiento Municipal, consistente en:

- Los viarios cambian su localización y aumentan en superficie.
- La zona verde se dispone en otro lugar incrementando su superficie para cumplir con los estándares actuales.
- Las zonas de ordenanza cambian y se incorpora residencial Ordenanza 1 y residencial Ordenanza 2.



- Se crea suelo para equipamientos

Esta modificación puntual somete a información pública en cumplimiento de lo establecido en los artículos 11.1 del Real Decreto Legislativo 2/2008, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del suelo, 77.2.2 de la Ley 15/2001, de 14 de diciembre, del Suelo y Ordenación Territorial de Extremadura y, 121 del Decreto 7/2007, de 23 de enero, que aprueba el Reglamento de Planeamiento de Extremadura.

El plazo de consultas e información pública será de treinta días, a partir de la publicación del correspondiente anuncio. Durante dicho plazo el expediente y el documento de modificación se pondrán de manifiesto en este Ayuntamiento. En dicho plazo, igualmente los interesados podrán formular las alegaciones que tengan por convenientes para la defensa de sus derechos e intereses.

De conformidad con el acuerdo del Pleno de la Corporación, de no presentarse reclamaciones durante el trámite de información pública esta modificación se considerará aprobada provisionalmente.

Talayuela, a 23 de agosto de 2012. El Alcalde, RAÚL MIRANDA MANZANO.

# GOBIERNO DE EXTREMADURA

Consejería de Administración Pública

*Secretaría General*

---

Paseo de Roma, s/n. 06800 Mérida

Teléfono: 924 005012

e-mail: [doe@juntaextremadura.es](mailto:doe@juntaextremadura.es)