



[S U M A R I O]

II AUTORIDADES Y PERSONAL

2.— OPOSICIONES Y CONCURSOS

Consejería de Hacienda y Administración Pública

Pruebas selectivas. Resolución de 10 de julio de 2017, de la Dirección General de Función Pública, por la que se dispone la realización del sorteo público que ha de determinar el orden de actuación y prelación de los aspirantes en las pruebas selectivas que se convoquen durante el año 2017 22738

Consejería de Educación y Empleo

Enseñanza no Universitaria. Lista de espera. Listas provisionales. Resolución de 30 de junio de 2017, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se elevan a definitivas las listas provisionales de admitidos y excluidos en el procedimiento para la actualización de méritos por los integrantes de listas de espera de los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores Técnicos de Formación Profesional, Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas, Profesores de Música y Artes Escénicas, Profesores de Artes Plásticas y Diseño y Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño, convocado por Resolución de 13 de marzo de 2017 22740



Universidad de Extremadura

Concurso de méritos. Adjudicación de destinos. Resolución de 21 de junio de 2017, del Rector, por la que se resuelve el concurso específico de méritos convocado por Resolución de 13 de marzo de 2017, para la provisión de puestos de trabajo vacantes de personal funcionario de Administración y Servicios (Directores de Servicio y Unidad Técnica, Jefaturas de Sección y Administradores) **22742**

III

OTRAS RESOLUCIONES

Presidencia de la Junta

Emigración. Ayudas. Resolución de 16 de junio de 2017, de la Secretaría General, por la que se conceden ayudas a las comunidades extremeñas en el exterior (Programa I) para el ejercicio 2017 **22745**

Consejería de Economía e Infraestructuras

Instalaciones eléctricas. Resolución de 15 de mayo de 2017, del Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera de Badajoz, autorizando el establecimiento de instalación eléctrica. Ref.: 06/AT-10177-17632 **22753**

Instalaciones eléctricas. Resolución de 21 de junio de 2017, del Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera de Badajoz, autorizando el establecimiento de instalación eléctrica. Ref.: 06/AT-1788/17638 **22755**

Instalaciones eléctricas. Resolución de 21 de junio de 2017, del Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera de Badajoz, autorizando el establecimiento de instalación eléctrica. Ref.: 06/AT-1191/17646 **22757**

Instalaciones eléctricas. Resolución de 21 de junio de 2017, del Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera de Badajoz, autorizando el establecimiento de instalación eléctrica. Ref.: 06/AT-10177/17648 **22758**

Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio

Programa de desarrollo rural. Ayudas. Orden de 22 de junio de 2017 por la que se establece la convocatoria de ayudas a los regímenes de calidad de los productos agrícolas y alimenticios en el marco del Programa de Desarrollo Rural de Extremadura 2014-2020, en la Comunidad Autónoma de Extremadura **22760**



Programa de desarrollo rural. Ayudas. Extracto de la Orden de 22 de junio de 2017 por la que se establece la convocatoria de ayudas a los regímenes de calidad en el marco del PDR de Extremadura 2014-2020, Submedida "Apoyo a la nueva participación en regímenes de calidad", en la Comunidad Autónoma de Extremadura **22793**

Programa de desarrollo rural. Ayudas. Extracto de la Orden de 22 de junio de 2017 por la que se establece la convocatoria de ayudas a los regímenes de calidad en el marco del PDR 2014-2020, Submedida "Apoyo a actividades de información y promoción realizadas por grupos de productores en el mercado interior", en la Comunidad Autónoma de Extremadura **22795**

Autorización ambiental. Resolución de 1 de junio de 2017, de la Dirección General de Medio Ambiente, por la que se otorga autorización ambiental unificada para la planta de recuperación y reciclaje de palés, promovida por Reciclajes Las Capellanías, SL, en el término municipal de Cáceres **22797**

Autorización ambiental. Resolución de 7 de junio de 2017, de la Dirección General de Medio Ambiente, por la que se otorga autorización ambiental unificada para la construcción de una balsa de evaporación de efluentes del proceso de aderezo de aceitunas, promovida por Riberol SAT N 5472, en el término municipal de Ribera del Fresno **22807**

Consejería de Educación y Empleo

Convenios Colectivos. Resolución de 22 de junio de 2017, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo para el personal que presta servicios en Cruz Roja Española de Cáceres que fue suscrito con fecha 27 de febrero de 2017 **22821**

Convenios Colectivos. Resolución de 22 de junio de 2017, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa "SOCIDEPENDEX, SLL" **22854**

Convenios Colectivos. Resolución de 22 de junio de 2017, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del convenio colectivo por el que se regulan las relaciones y condiciones de trabajo del personal laboral a cargo de la Asociación para el Desarrollo del Valle del Alagón (ADESVAL) que fue suscrito con fecha 6 de abril de 2017 **22915**

Enseñanza no Universitaria. Premios. Resolución de 26 de junio de 2017, de la Consejería, por la que se nombra al Tribunal de evaluación que ha de juzgar las pruebas para la obtención de los premios extraordinarios de Educación Secundaria Obligatoria correspondientes al curso 2016-2017 **22941**



V

ANUNCIOS

Consejería de Economía e Infraestructuras

Expropiaciones. Citación. Resolución de 3 de julio de 2017, de la Secretaría General, por la que se cita a los interesados para el levantamiento de actas previas a la ocupación, en el expediente de expropiación forzosa de terrenos para la obra de "Mejora de la intersección 0+550 de la carretera EX-101. Término municipal de Los Santos de Maimona" **22942**

Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio

Información pública. Anuncio de 2 de junio de 2017 sobre calificación urbanística de legalización de vivienda unifamiliar aislada. Situación: parcela 82 del polígono 17. Promotora: D.^a Evelyn de Groot, en Gata **22944**

Contratación. Anuncio de 5 de julio de 2017 por el que se hace pública la convocatoria, por procedimiento abierto, para la contratación de la "Adquisición de 23.000 litros de cipermetrina 0,35 % (ul) p/v, para el tratamiento aéreo contra la pudenda del arroz en el año 2017". Expte.: 1722SU1TE760 **22944**

Consejería de Educación y Empleo

Formalización. Resolución de 30 de mayo de 2017, de la Secretaría General, por la que se hace pública la formalización del contrato de la obra de "Reparación de cubierta, reforma de aseos y sustitución de carpinterías en mal estado en el CEIP Mauricio Tinoco de Los Santos de Maimona". Expte.: OBR.17.01.017 **22947**

Consejería de Sanidad y Políticas Sociales

Contratación. Anuncio de 23 de junio de 2017 por el que se hace pública la declaración de desistimiento del Lote 7 Celulosa, correspondiente al "Suministro de productos de limpieza, de aseo personal y material sanitario para los Centros adscritos al SEPAD, mediante Acuerdo Marco, por lotes". Expte.: 17SP651CA30 **22949**

Servicio Extremeño de Salud

Formalización. Resolución de 26 de junio de 2017, de la Gerencia del Área de Salud de Badajoz, por la que se hace pública la formalización del contrato para la "Adquisición por exclusividad del medicamento Zytiga 500 mg comp., con destino a las farmacias hospitalarias del Área de Salud de Badajoz". Expte.: CS/01/C000000867/17/PNSP. **22949**

**Ayuntamiento de Montijo**

Funcionarios de Administración Local. Anuncio de 23 de junio de 2017 sobre nombramiento de funcionarias de carrera **22950**

Ayuntamiento de Segura de León

Oferta de Empleo Público. Anuncio de 10 de mayo de 2017 sobre oferta de empleo público para el año 2017 **22951**

Ayuntamiento de Tálaga

Planeamiento. Anuncio de 31 de mayo de 2017 sobre aprobación inicial de modificación de ordenación detallada del Plan General Municipal **22952**



II AUTORIDADES Y PERSONAL

2.— OPOSICIONES Y CONCURSOS

CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

RESOLUCIÓN de 10 de julio de 2017, de la Dirección General de Función Pública, por la que se dispone la realización del sorteo público que ha de determinar el orden de actuación y prelación de los aspirantes en las pruebas selectivas que se convoquen durante el año 2017. (2017061492)

El Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, aprobado por Decreto 201/1995, de 26 de diciembre, dispone en su artículo 15.2 la realización de un sorteo para la determinación del orden de actuación de los aspirantes en las pruebas selectivas.

Del mismo modo, el artículo 29.3 del referido texto legal, establece que en caso de empate entre los aspirantes integrantes de las listas de espera se atenderá al resultado del sorteo público que previamente se haya celebrado para su aplicación general a todas las listas de espera que se constituyan.

De conformidad con lo dispuesto en dicho reglamento, esta Dirección General de Función Pública, en uso de las atribuciones que tiene conferidas,

RESUELVE:

Primero. Realizar un sorteo público por el que se determinará el orden de actuación de los aspirantes para todas aquellas pruebas selectivas que se convoquen durante el año 2017 y para las pruebas específicas para la constitución de listas de espera convocadas en el citado año, en las que sea necesaria la ordenación de los mismos.

Segundo. La letra resultante del sorteo a celebrar, determinará asimismo el orden de prelación de los aspirantes, en caso de empate, en todas las listas de espera que se constituyan, tanto las derivadas de las pruebas selectivas que se convoquen durante el año 2017, como de aquellas que específicamente se generen conforme a lo dispuesto en el artículo 30 del Reglamento General de Ingreso.

Tercero. El referido sorteo se celebrará el día 14 de julio de 2017, a las 9:30 horas, en la Sala de Juntas de la Dirección General de Función Pública, avda. Valhondo, s/n. (Edificio III Milenio Módulo 2, planta primera), de Mérida.

Cuarto. Para la celebración del mencionado sorteo se constituirá una Comisión compuesta por los siguientes miembros:

PRESIDENTE:

Carmen María Paz Álvarez.



VOCALES:

M.^ª Isabel Monterrey Macías.

Víctor Macías Díaz.

M.^ª Isabel Benítez Díaz.

SECRETARIO:

José Antonio Pacheco Álvarez.

Mérida, 10 de julio de 2017.

La Directora General de Función Pública,
M.^ª DEL CARMEN VICENTE RIVERO





CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 30 de junio de 2017, de la Dirección General de Personal Docente, por la que se elevan a definitivas las listas provisionales de admitidos y excluidos en el procedimiento para la actualización de méritos por los integrantes de listas de espera de los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores Técnicos de Formación Profesional, Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas, Profesores de Música y Artes Escénicas, Profesores de Artes Plásticas y Diseño y Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño, convocado por Resolución de 13 de marzo de 2017. (2017061488)

Por Resolución de fecha 22 de mayo de 2017, de la Dirección General de Personal Docente (Diario Oficial de Extremadura n.º 101, de 29 de mayo), se aprobaron las listas provisionales de admitidos y excluidos en el procedimiento para la actualización de méritos por los integrantes de las listas de espera de los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores Técnicos de Formación Profesional, Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas, Profesores de Música y Artes Escénicas, Profesores de Artes Plásticas y Diseño y Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño, convocado por Resolución de 13 de marzo de 2017, concediéndose a los interesados un plazo de diez días hábiles para presentar cuantas alegaciones estimen oportunas.

Transcurrido dicho plazo y vistas las reclamaciones presentadas por los interesados, de conformidad con lo dispuesto en la base 8.5 de la resolución de convocatoria, se procede elevar a definitivas las citadas listas provisionales.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, esta Dirección General de Personal Docente

RESUELVE:

Primero. Resolver las reclamaciones presentadas contra la puntuación provisional otorgada a los interesados, en el sentido que figura en los listados que se indican a continuación:

- Listado de reclamaciones estimadas totalmente.
- Listado de reclamaciones estimadas parcialmente con indicación, en su caso, de la causa que motiva la parte no estimada.
- Listado de reclamaciones desestimadas con indicación de la causa o causas de desestimación.

Segundo. Elevar a definitivas, con las modificaciones correspondientes, las listas provisionales de admitidos publicadas mediante Resolución de 22 de mayo de 2017:

- Listado general de aspirantes, por especialidad y orden de puntuación.
- Listado general de aspirantes, por especialidad y orden alfabético.



Tercero. De conformidad con la base 9.2 de la convocatoria, las presentes listas serán actualizadas, en lo que se refiere al apartado B) del baremo, como consecuencia de la participación del aspirante en el procedimiento selectivo convocado por otras Administraciones educativas durante el año 2017, siempre que el interesado haya procedido a su acreditación ante la Dirección General de Personal Docente antes del 31 de diciembre de 2017. La puntuación obtenida se tendrá en cuenta en el curso escolar 2018/2019.

Cuarto. Elevar a definitivas, tras las modificaciones pertinentes, las listas provisionales de excluidos publicadas en la Resolución de 22 de mayo de 2017, con indicación de las causas de su exclusión.

Quinto. Ordenar la exposición de las listas definitivas en la dirección de Internet <https://profex.educarex.es>, el mismo día de la publicación de la presente Resolución en el Diario Oficial de Extremadura.

Sexto. El hecho de figurar en la relación de admitidos no prejuzga que se reconozca a los interesados encontrarse en posesión de los requisitos exigidos en este proceso. Cuando del examen de la documentación que deban presentar para prestar servicio en esta Administración se desprenda que no poseen alguno de los requisitos, los interesados decaerán de todos los derechos que pudieran derivarse de su participación en este procedimiento.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, los interesados podrán interponer, potestativamente, recurso de reposición ante la Dirección General de Personal Docente en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su publicación, conforme a lo establecido en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 102 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, o bien en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su publicación, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo del domicilio del demandante o el correspondiente a la sede de este órgano administrativo, conforme a lo establecido en los artículos 10.1.a), 14 y 46.1 de la Ley 29/1998, del 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Mérida, 30 de junio de 2017.

La Directora General de Personal Docente,
HELIODORA BURGOS PALOMINO



UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

RESOLUCIÓN de 21 de junio de 2017, del Rector, por la que se resuelve el concurso específico de méritos convocado por Resolución de 13 de marzo de 2017, para la provisión de puestos de trabajo vacantes de personal funcionario de Administración y Servicios (Directores de Servicio y Unidad Técnica, Jefaturas de Sección y Administradores). (2017061477)

Mediante resolución de 13 de marzo de 2017 (DOE núm. 69, de 10 de abril), se procedió a la convocatoria de concurso específico de méritos para la provisión de puestos de trabajo vacantes de personal funcionario de Administración y Servicios (Directores de Servicio y Unidad Técnica, Jefaturas de Sección y Administradores).

Vista la propuesta formulada por la Comisión de Valoración establecida para la valoración de los méritos, este Rectorado, conforme a lo dispuesto en la base novena del concurso, y con arreglo a las competencias que le atribuye el artículo 93 de los Estatutos de la Universidad de Extremadura (Decreto 65/2003, de 8 de mayo),

RESUELVE:

Primero. Adjudicar los puestos de trabajo convocados, conforme se determina en Anexo a esta resolución.

Segundo. El plazo de posesión del destino obtenido será de tres días naturales si no implica cambio de residencia o de diez días naturales si comporta cambio de residencia, que deberá justificarse.

El plazo de toma de posesión comenzará a contar a partir del día siguiente al del cese, que deberá efectuarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la publicación de la resolución del concurso en el Diario Oficial de Extremadura.

Contra la presente resolución, que agota la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente al de su publicación, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo correspondiente, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

No obstante, los interesados podrán optar por interponer contra esta resolución recurso de reposición, en el plazo de un mes, ante el mismo órgano que la dicta, en cuyo caso no cabrá interponer recurso contencioso-administrativo en tanto recaiga resolución expresa o presunta del recurso de reposición, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Badajoz, 21 de junio de 2017.

El Rector,
SEGUNDO PÍRIZ DURÁN

**ANEXO**

1. Puesto de trabajo: Director/a de la Unidad Técnica de Evaluación y Calidad (Badajoz/Cáceres), clave PFR0892.

Apellidos y nombre del adjudicatario: Panduro López, Juan Francisco

Puesto de trabajo de origen: Jefe/a Unidad Técnica de Evaluación y Calidad

Administración Pública de procedencia: Universidad de Extremadura

Localidad: Badajoz

Grupo: A2

Nivel de complemento de destino: 25

Grado consolidado: 25

Situación administrativa: Servicio activo

2. Puesto de trabajo: Director/a del Secretariado de Relaciones Internacionales (Badajoz/Cáceres), clave PFR0894.

Apellidos y nombre del adjudicatario: Hurtado Pardo, Pablo

Puesto de trabajo de origen: Puesto Base Especializado (Relaciones Internacionales)

Administración Pública de procedencia: Universidad de Extremadura

Localidad: Cáceres

Grupo: A2

Nivel de complemento de destino: 22

Grado consolidado: 22

Situación administrativa: Servicio activo

3. Puesto de trabajo: Jefe/a de Sección de Gestión de Personal Docente e Investigador (Badajoz), clave PFR0111.

Apellidos y nombre del adjudicatario: Rico Barrado, Marina

Puesto de trabajo de origen: Jefe/a Negociado Cajero-Pagador -Servicios Centrales-

Administración Pública de procedencia: Universidad de Extremadura

Localidad: Badajoz

Grupo: A2

Nivel de complemento de destino: 21



Grado consolidado: 21

Situación administrativa: Servicio activo

4. Puesto de trabajo: Jefe/a de Sección de Formación del Personal de Administración y Servicios (Badajoz), clave PFR0354.

Apellidos y nombre del adjudicatario: Casamián Lausín, Ana Isabel

Puesto de trabajo de origen: Puesto Base de Administración. Servicio de Gestión y Transferencia de Resultados de la Investigación

Administración Pública de procedencia: Universidad de Extremadura

Localidad: Badajoz

Grupo: C1

Nivel de complemento de destino: 18

Grado consolidado: 20

Situación administrativa: Servicio activo

5. Puesto de trabajo: Administrador/a Centro Universitario de Plasencia (Plasencia), clave PFK0282.

Apellidos y nombre del adjudicatario: Mendoza Cuenda, María Mercedes

Puesto de trabajo de origen: Puesto Base de Administración. Facultad de Ciencias

Administración Pública de procedencia: Universidad de Extremadura

Localidad: Badajoz

Grupo: C1

Nivel de complemento de destino: 18

Grado consolidado: 20

Situación administrativa: Servicio activo



**OTRAS RESOLUCIONES****PRESIDENCIA DE LA JUNTA**

RESOLUCIÓN de 16 de junio de 2017, de la Secretaría General, por la que se conceden ayudas a las comunidades extremeñas en el exterior (Programa I) para el ejercicio 2017. (2017061473)

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 del Decreto 47/2016, de 26 de abril, por el que se establecen las bases reguladoras de las ayudas a otorgar por la Presidencia de la Junta de Extremadura en materia de emigración y retorno (DOE n.º 83, de 3 de mayo), en el artículo 7 del Decreto del Presidente 28/2016, de 7 de diciembre, por el que se convocan las ayudas a las comunidades extremeñas en el exterior y a sus federaciones para el ejercicio 2017 (DOE n.º 45, de 6 de marzo), y a propuesta realizada por la Directora General de Acción Exterior, esta Secretaría General de la Presidencia en uso de las atribuciones que tiene conferidas,

RESUELVE:

Primero. Conceder las ayudas a cada una de las comunidades extremeñas en el exterior (Programa I) que se relacionan más abajo, al amparo del Decreto 47/2016, de 26 de abril, por el que se establecen las bases reguladoras y del Decreto del Presidente 28/2016, de 7 de diciembre, por el que se convocan, con cargo a la aplicación presupuestaria 02.04.253-C.489.00, superproyecto 2016.02.04.9001 "Actuaciones en materia de emigración" y proyecto de gasto 2016.02.04.0003 "Fortalecimiento de las comunidades y federaciones de comunidades extremeñas en el exterior", prevista en la Ley 1/2017, de 27 de enero, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2017, en las siguientes cuantías:



N.º EXPTE	COMUNIDAD BENEFICIARIA	CIF	AYUDA SOLICITADA	PUNT TOTAL	COSTE FINANCIALBE	AYUDA CONCEDIDA
1C/2017	CENTRO EXTREMEÑO DE SANTURCE	G48151906	7.227,00 €	60	21.900,00 €	4.644,56 €
2C/2017	ASOCIACIÓN CENTRO CULTURAL EXTREMEÑO "LA MORENITA"	G48744684	9.995,00 €	47	23.776,13 €	3.638,24 €
3C/2017	HOGAR EXTREMEÑO VIRGEN DE GUADALUPE	G01046622	10.347,20 €	48	32.335,00 €	3.715,65 €
4C/2017	HOGAR EXTREMEÑO EN ARIEGE	48457556800015	3.500,00 €	52	8.000,00 €	3.500,00 €
5C/2017	CASA DE EXTREMADURA EN CARABANCHEL	G80959257	1.086,40 €	45	3.104,00 €	1.086,40 €
6C/2017	ASOCIACIÓN CULTURAL EXTREMEÑA ZURBARAN	G62386602	4.500,00 €	46	8.000,00 €	3.560,83 €
7C/2017	CASA DE EXTREMADURA EN ALCOBENDAS	G78258688	7.000,00 €	60	18.700,00 €	4.644,56 €
8C/2017	CASA DE EXTREMADURA EN LEGANES	G28819365	6.600,00 €	52	40.600,00 €	4.025,29 €
9C/2017	CENTRO CULTURAL EXTREMEÑO CORAZÓN DE ENCINA (MONDRAGON)	G20362091	3.500,00 €	47	15.750,00 €	3.500,00 €
10C/2017	CASA DE EXTREMADURA EN BARACALDO	G48161673	4.730,00 €	43	5.530,00 €	3.328,60 €
11C/2017	CASA CULTURAL EXTREMEÑA - PORTUENSE EL CASTUO	G11516499	6.760,00 €	53	9.656,00 €	4.102,70 €
12C/2017	UNIÓN EXTREMEÑA DE RUBÍ	G08804916	2.588,80 €	46	10.355,00 €	2.588,80 €
13C/2017	CENTRO CULTURAL LA BELLOTA	G20534210	2.850,00 €	40	2.850,00 €	2.850,00 €
14C/2017	CENTRO CULTURAL EXTREMEÑO DE ERMUA	G48493779	2.346,49 €	56,5	6.846,49 €	2.346,49 €
15C/2017	A.C.EXTREMADURA DEL VENDRELL	G43109255	4.046,00 €	57	7.635,30 €	4.046,00 €
16C/2017	ASOCIACIÓN CULTURAL EL CASTUO	G05176433	6.381,55 €	68	12.242,75 €	5.263,84 €
17C/2017	CENTRO CULTURAL EXTREMEÑO DE ALUCHE	G78751674	11.297,36 €	63	19.297,36 €	4.876,79 €
18C/2017	ASOCIACIÓN CULTURAL EXTREMEÑA SAN ISIDRO LABRADOR	G61021754	6.000,00 €	56	9.800,00 €	4.334,92 €
19C/2017	HOGAR EXTREMEÑO EL MIAJÓN DE LOS CASTÚOS	G20059440	8.827,00 €	53	22.068,00 €	4.102,70 €
20C/2017	CENTRO CULTURAL EXTREMEÑO	G46335923	2.990,00 €	43	5.920,00 €	2.990,00 €
21C/2017	CENTRO EXTREMEÑO DE LLODIO STA.EULALIA Y SAN PEDRO DE ALCÁNTARA	G01021161	3.841,49 €	53	19.207,45 €	3.841,49 €
22C/2017	UNIÓN EXTREMEÑA DE L'HOSPITALET	G59901181	3.250,00 €	50	5.350,00 €	3.250,00 €
23C/2017	CENTRO EXTREMEÑO RUTA DE LA PLATA DEL PRAT	V61073227	18.000,00 €	77,5	70.313,00 €	5.999,23 €
24C/2017	CENTRO EXTREMEÑO DE BILBAO	G48113419	10.280,00 €	47	16.280,00 €	3.638,24 €
26C/2017	CASA DE EXTREMADURA EN COLLADO VILLALBA	V83194902	12.663,00 €	55	21.106,00 €	4.257,52 €
27C/2017	HOGAR CENTRO EXTREMEÑO TALAVERANO	G45012564	6.572,50 €	44	8.215,63 €	3.406,01 €
28C/2017	ASOCIACIÓN PROVINCIAL CASA DE EXTREMADURA VIRGEN DE GUADALUPE	G45202439	7.500,00 €	56	15.000,00 €	4.334,92 €
29C/2017	CASA DE EXTREMADURA "VIRGEN DE GUADALUPE"	G20156345	5.733,38 €	43	19.111,28 €	3.328,60 €
30C/2017	CASA DE EXTREMADURA EN CÓRDOBA	G14617153	6.000,00 €	46	9.357,00 €	3.560,83 €



31C/2017	ASOCIACIÓN EXTREMEÑA VIRGEN DE GUADALUPE	G79522694	3.500,00 €	52	6.300,00 €	3.500,00 €
32C/2017	CASA CULTURAL EXTREMEÑA "VIRGEN DE GUADALUPE	G11664109	33.614,11 €	66	104.738,34 €	5.109,02 €
33C/2017	CASA REGIONAL EXTREMEÑA EN FUENLABRADA	G78236981	18.220,00 €	55	38.767,00 €	4.257,52 €
34C/2017	CASA REGIONAL DE EXTREMADURA DE SANT JUST DESVERN	G58207127	4.991,13 €	57	12.477,83 €	4.412,33 €
35C/2017	CASA DE EXTREMADURA-CENTRO EXTREMEÑO	G25039215	5.500,00 €	54	11.000,00 €	4.180,11 €
36C/2017	AGRUP. FOLKL. CULT. EXTRE. LA ENCINA DE CALA MILLOR	G57641466	5.468,40 €	49	5.580,00 €	3.793,06 €
37C/2017	CASA DE EXTREMADURA EN JAEN	G23497290	7.011,00 €	54	17.100,00 €	4.180,11 €
38C/2017	CENTRO CULTURAL EXTREMEÑO SANLUQUEÑO EL CANDIL	G72035587	18.297,17 €	60	31.012,15 €	4.644,56 €
39C/2017	CENTRO SOCIAL EXTREMEÑO EN TARRAGONA	G43090240	5.718,70 €	44	8.218,70 €	3.406,01 €
40C/2017	CENTRO CULTURAL EXTREMEÑO DE REUS	V43212398	12.060,00 €	46	52.120,00 €	3.560,83 €
41C/2017	UNIÓN EXTREMEÑA DE SANT BOI DE LLOBREGAT	G58239682	11.598,11 €	56	46.392,42 €	4.334,92 €
42C/2017	CASA REGIONAL DE EXTREMADURA	G28905834	14.400,00 €	57	18.775,00 €	4.412,33 €
43C/2017	ASOC.CULT. PERALEDA NTRA. SRA. DE FÁTIMA	G60546942	6.300,00 €	53	9.084,00 €	4.102,70 €
44C/2017	HOGAR EXTREMEÑO DE MÓSTOLES	G78097359	13.500,00 €	74	47.801,11 €	5.728,29 €
45C/2017	CASA DE EXTREMADURA EN TRES CANTOS	G87387122	18.655,00 €	58	53.135,00 €	4.489,74 €
46C/2017	CASA REGIONAL EXTREMEÑA DE STA. COLOMA	G58314410	4.237,67 €	47	7.062,79 €	3.638,24 €
47C/2017	CENTRO CULTURAL UNIÓN EXTREMEÑA DE TERRASSA	G59871855	3.200,00 €	61	8.005,02 €	3.200,00 €
49C/2017	ASOCIACIÓN CULTURAL EXTREMEÑOS EN SORIA	G42212951	7.667,00 €	51	15.335,00 €	3.947,88 €
50C/2017	ASOCIACIÓN CASA DE EXTREMADURA EN CANTABRIA	G39824461	2.750,00 €	44	2.750,00 €	2.750,00 €
51C/2017	ASOCIACIÓN FOLKÓRICA Y CULTURAL EXTREMEÑA EN BALEARES GRUPO TIERRA Y MAR	G57620718	9.270,00 €	54	12.970,00 €	4.180,11 €
52C/2017	HOGAR EXTREMEÑO DE NAVARRA	G31111255	5.419,00 €	69	27.095,93 €	5.341,25 €
53C/2017	ASOCIACIÓN CULTURAL EXTREMEÑA BETURIA	G78785268	7.439,76 €	47	12.654,86 €	3.638,24 €
54C/2017	CASA REGIONAL DE EXTREMADURA	G19171222	5.000,00 €	42	8.849,63 €	3.251,19 €
55C/2017	CASA DE EXTREMADURA DE VALDEMORO	G81184343	16.050,00 €	43	28.050,00 €	3.328,60 €
56C/2017	CASA DE EXTREMADURA EN ASTURIAS "RUTA DE LA PLATA"	G33852112	8.000,00 €	42,5	10.000,00 €	3.289,90 €
57C/2017	HOGAR EXTREMEÑO DE BARCELONA	G08803132	3.900,00 €	41	5.677,80 €	3.173,78 €
58C/2017	CÍRCULO EXTREMEÑO	G78367992	12.480,00 €	58	31.560,00 €	4.489,74 €
59C/2017	ASOCIACIÓN CULTURAL "PAISANOS DE CAMPILLO DE LLERENA DEL BARRIO DE VALDEFIERRO	V99141988	7.000,00 €	55	11.750,00 €	4.257,52 €
60C/2017	CASA EXTREMEÑA DE IBIZA Y FORMENTERA	G57366494	14.042,00 €	46	15.942,00 €	3.560,83 €



61C/2017	HOGAR EXTREMEÑO DE GUADALAJARA	G19028638	7.465,09 €	45	8.294,54 €	3.483,42 €
62C/2017	HOGAR EXTREMEÑO DE ASTRABUDUA	G48116701	5.500,00 €	60	19.900,00 €	4.644,56 €
63C/2017	CASA REGIONAL DE EXTREMADURA DE COSLADA	G78398443	8.000,00 €	51	34.646,00 €	3.947,88 €
64C/2017	CASA DE EXTREMADURA DE CÁDIZ	G11344314	25.742,00 €	45	36.482,00 €	3.483,42 €
65C/2017	UNIÓN CULTURAL EXTREMEÑA ANOIA	G64059181	2.000,00 €	48	4.950,42 €	2.000,00 €
66C/2017	CASA REGIONAL HOGAR EXTREMEÑO ZARAGOZA	G50059682	9.668,66 €	62	19.177,00 €	4.799,38 €
67C/2017	CENTRO CULTURAL EXTREMEÑO MONFRAGÜE	G20424867	36.450,00 €	54	62.450,00 €	4.180,11 €
68C/2017	CASA REGIONAL DE EXTREMADURA EN GETAFE	G78324597	18.794,02 €	68	125.293,50 €	5.263,84 €
69/2017	CASA DE EXTREMADURA EN PARLA	G28898658	12.464,87 €	58	24.929,74 €	4.489,74 €
70C/2017	CASA DE EXTREMADURA EN SEVILLA	G41081050	19.384,08 €	46	19.384,08 €	3.560,83 €
71C/2017	CENTRO CULTURAL RECREATIVO EXTREMEÑO "LA SEGARRA DE CORNELLÁ"	V58562356	3.670,80 €	45	4.070,80 €	3.483,42 €
72C/2017	CASA DE EXTREMADURA EN POZUELO DE ALARCÓN	G82902990	28.180,72 €	73	49.980,72 €	5.650,88 €
73C/2017	CASA REGIONAL EXTREMADURA EN PINTO	G78887643	9.384,26 €	48	10.386,96 €	3.715,65 €
74C/2017	ASOCIACIÓN EXTREMEÑA L'HORTA NORD PUÇOL	G96775853	5.703,50 €	64	10.370,00 €	4.954,20 €
75C/2017	CENTRO EXTREMEÑO DE ALCALÁ DE HENARES	G78341054	12.834,89 €	66	33.079,63 €	5.109,02 €

Las comunidades beneficiarias, de acuerdo con lo señalado en el artículo 18 del Decreto 28/2016, de 7 de diciembre, tendrán las siguientes obligaciones:

- a) Realizar el proyecto que fundamenta la concesión de la ayuda de acuerdo con los requisitos y condiciones establecidos en las bases, en la convocatoria y en la resolución de concesión de la ayuda.
- b) Justificar en plazo la realización del proyecto ante la Secretaría General de Presidencia, mediante la presentación de la Cuenta Justificativa del proyecto y la Memoria Final en la forma establecida en las bases, en la convocatoria y en la resolución de concesión de la ayuda y conforme a los Anexos IV "Relación de gastos del proyecto" y V "Memoria del proyecto".
- c) Cumplir los requisitos de publicidad de la financiación del proyecto por la Presidencia de la Junta de Extremadura en la forma establecida en las Bases y en la convocatoria y en el artículo 17.3 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- d) Comunicar al Secretario General de la Presidencia de la Junta, tan pronto como se conozca y, en todo caso, con anterioridad a la justificación de la ayuda, la obtención de otras ayudas, ingresos o recursos que financien el proyecto subvencionado, así como la modificación de otras circunstancias que hubieren fundamentado la concesión de la ayuda.



- e) Acreditar con carácter previo a la propuesta de resolución de concesión y al pago que se halla al corriente de sus obligaciones tributarias con la Hacienda del Estado y de la Comunidad Autónoma y frente a la Seguridad Social.
- f) Conservar los documentos justificativos de la aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos durante al menos cuatro años para poder ser consultados en el caso de que sean objeto de las actuaciones de comprobación y control.
- g) Someterse a las actuaciones de comprobación a efectuar por la Secretaría General de la Presidencia, así como a cualesquiera otras de comprobación y control financiero que puedan realizar los órganos de control competentes, tanto nacionales como comunitarios, aportando cuanta información le sea requerida en el ejercicio de las actuaciones anteriores.
- h) Estar dados de alta en el Sistema de Terceros de la Junta de Extremadura. La acreditación de dicho extremo será comprobada de oficio por el órgano gestor de las ayudas.
- i) Cumplir todas las demás obligaciones específicas establecidas en las bases y en la convocatoria, así como cualquier otra prevista en la legislación vigente”.

El abono de la ayuda concedida se llevará a cabo fraccionadamente en dos pagos, sin necesidad de garantía, según establece el artículo 23 del Decreto 28/2016, de 7 de diciembre. El primer pago por el 50 % del importe total de la ayuda se realizará una vez notificada la resolución de concesión y previa certificación del Secretario de la comunidad beneficiaria del inicio de la actividad subvencionada y del cumplimiento de las medidas de publicidad señaladas en el artículo 24.d) del Decreto 28/2016, de 7 de diciembre. El segundo pago, por el importe restante de la ayuda, se abonará una vez justificada la ayuda abonada en el primer pago.

Los pagos quedarán condicionados a que la entidad beneficiaria acredite, según lo dispuesto en el artículo 18.e) del Decreto 28/2016, de 7 de diciembre, que se encuentra al corriente al corriente en el cumplimiento de las obligaciones con la Seguridad Social y las tributarias con la Hacienda estatal y autonómica.

En cualquier momento y, en todo caso, antes del 15 de noviembre de 2017, la comunidad beneficiaria deberá justificar ante la Secretaría General de Presidencia la realización de actividades y gastos por el importe de la ayuda abonada en el primer pago, mediante la presentación de la Cuenta Justificativa, tal y como establece el artículo 24 de la convocatoria.

La justificación ante la Secretaría General de Presidencia de la realización de las actividades y gastos por el importe de la ayuda abonada en el segundo pago, mediante la presentación de la Cuenta Justificativa, deberá realizarse antes del 15 de febrero de 2018.

La justificación de la realización del proyecto y del cumplimiento de las condiciones impuestas y de la consecución de los objetivos previstos en la resolución de concesión revestirá la forma de Cuenta Justificativa del gasto realizado, para lo que presentarán la siguiente documentación:

- a) El Anexo IV “Relación de Gastos”, firmado por el Secretario de la comunidad y con el visto bueno de su representante legal, en el que conste que:



- 1º. La ayuda concedida ha sido contabilizada como ingreso en su contabilidad y que ha sido destinada para la finalidad que fue concedida.
- 2º. La entidad asume los gastos y pagos como propios y declara que no han sido presentados como justificantes de ayudas concedidas ante otras entidades públicas o privadas o que habiendo sido presentados, lo han sido por importe no imputado con cargo a la ayuda concedida.
- 3º. Las facturas justificativas corresponden a gastos y pagos efectivamente realizados, de acuerdo con las partidas detalladas en el presupuesto de gasto presentado en el proyecto.

Además, en el Anexo IV se incluirá el desglose de las facturas pagadas correspondiente con los gastos subvencionables realizados, ordenadas de acuerdo con el presupuesto de gasto presentado en el proyecto de ayuda, con referencia al acreedor, al concepto, el importe, la fecha de emisión y la de pago.

Cuando una actividad también sea financiada por otras entidades públicas o privadas deberá indicarse el porcentaje de financiación aportada por la ayuda concedida y por el resto de entidades que cofinancian.

- b) Los originales o las copias auténticas de las facturas y demás documentos de valor probatorio equivalente con validez en el tráfico jurídico mercantil o con eficacia administrativa, que acrediten los gastos y pagos relacionados en la cuenta justificativa.
- c) El Anexo V "Memoria del Proyecto" acompañado de los documentos y el material gráfico que acrediten la realización de las actividades incluidas en el proyecto al que se ha concedido la ayuda.
- d) Acreditación de que la comunidad beneficiaria ha dado la adecuada publicidad al carácter público de la financiación del proyecto. Para ello, se incluirá en todos y cada uno de los medios utilizados para difundir el proyecto, así como en la documentación elaborada para su desarrollo y en las menciones realizadas en los medios de comunicación, la indicación "Proyecto subvencionado por la Junta de Extremadura. Presidencia. Dirección General de Acción Exterior".

En el caso de que la comunidad beneficiaria no justifique la ayuda abonada en el plazo establecido, se le requerirá para que la presente en el plazo improrrogable de quince días hábiles, advirtiéndole que si no lo hiciera se declarará al reintegro de las cantidades indebidamente percibidas y, en su caso, la pérdida del derecho al cobro del importe restante de la ayuda.

Estas ayudas serán compatibles con cualesquiera otras que pueden ser concedidas para la misma finalidad por otras entidades públicas o privadas, siempre que el importe total de las mismas no supere el coste de la actividad subvencionable, conforme al artículo 32 del Decreto 47/2016, de 26 de abril.

Cuando se aprecie la existencia de alguna de las causas de revocación y de reintegro previstas en el artículo 43 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, se iniciará de oficio mediante acuerdo del órgano competente el



procedimiento para el reintegro de las cantidades percibidas y la exigencia del interés de demora, desde el momento del pago hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro. Las cantidades a reintegrar tendrán la consideración de ingresos de derecho público, siendo la Presidencia de la Junta de Extremadura el órgano competente para revocar la ayuda y exigir el reintegro en período voluntario, correspondiendo efectuar la recaudación ejecutiva a la Consejería Hacienda y Administración Pública, conforme a lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley 6/2011, 23 de marzo.

El interés de demora aplicable en materia de reintegro de la ayuda será el establecido en el artículo 24.3 de la Ley 5/2007, de 19 de abril. No obstante, cuando se produzca la devolución voluntaria sin requerimiento previo de la Administración, el órgano concedente de la ayuda calculará y exigirá posteriormente el interés de demora hasta el momento en que se produjo la devolución efectiva, conforme a lo establecido en el artículo 24.2 de la citada ley. La resolución de reintegro tendrá en cuenta el principio de proporcionalidad para modular la obligación de devolución de la ayuda percibida, atendiendo al grado y características del incumplimiento en que haya incurrido el beneficiario en relación con la finalidad de la ayuda.

Cuando la comunidad beneficiaria no justificara completamente la ayuda abonada en el primer pago, la Secretaría General de la Presidencia declarará la pérdida del derecho al cobro del importe restante de la ayuda y el reintegro de las cantidades percibidas, salvo que haya justificado, al menos, el 50 % de los gastos de funcionamiento que figuran en el presupuesto presentado, en cuyo caso se mantendrá la ayuda para estos gastos y se reintegrará el resto de la ayuda abonada.

Cuando la comunidad, en concurrencia con la primera justificación, haya realizado el 50 % de las actividades contempladas en el proyecto y ejecutado el 75% de los gastos presupuestados se considerará que el cumplimiento del proyecto beneficiario de la ayuda se aproxima significativamente al cumplimiento total. En este caso procederá la devolución de la subvención en la parte no ejecutada. En caso contrario, procederá el reintegro total de la ayuda concedida, salvo la parte que corresponda a los gastos de funcionamiento que hayan sido justificados.

En el caso de que el importe de la ayuda concedida, en concurrencia con otras ayudas, subvenciones, ingresos o recursos, superase el coste de la actividad subvencionada, procederá el reintegro del exceso obtenido sobre el coste de la actividad desarrollada, así como la exigencia del interés de demora correspondiente.

Segundo. Desestimar las solicitudes presentadas por las siguientes comunidades extremeñas en el exterior, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11 del Decreto 28/2016, de 7 de diciembre, por el que se establecen las bases reguladoras, al no haber obtenido la puntuación requerida para ser beneficiarias de una ayuda:

Nº Exp.	COMUNIDAD	CIF
25C/2017	CENTRO CULTURAL EXTREMEÑO	G20067427
48C/2017	CENTRO DE ESTUDIOS EXTREMEÑOS DE TERRASSA	G60282308



Tercero. Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer potestativamente recurso de reposición ante la Secretaria General de la Presidencia de la Junta de Extremadura, en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente a la publicación de ésta en el Diario Oficial de Extremadura, tal y como disponen los artículos 102 y 103 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Asimismo, podrá también interponer directamente, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la publicación de la presente resolución, recurso contencioso administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 10, 14 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. No obstante, en caso de haber interpuesto recurso de reposición, no podrá impugnar en la vía contencioso-administrativa hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta de aquél.

Todo ello, sin perjuicio de la interposición del recurso extraordinario de revisión en los supuestos y en los plazos que señala el artículo 125 de la citada Ley de Procedimiento Administrativo, y de la posibilidad de ejercitar, en su caso, cualquier otro que estimen procedente.

Mérida, 16 de junio de 2017.

El Secretario General de Presidencia,
FERNANDO BLANCO FERNÁNDEZ



CONSEJERÍA DE ECONOMÍA E INFRAESTRUCTURAS

RESOLUCIÓN de 15 de mayo de 2017, del Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera de Badajoz, autorizando el establecimiento de instalación eléctrica. Ref.: 06/AT-10177-17632. (2017061463)

Visto el expediente iniciado en este Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera de Badajoz a petición de Iberdrola Distribución Eléctrica, SAU, con domicilio en avda de Manoteras, 20, 5.ª planta (Edificio D), 28050 Madrid, solicitando autorización administrativa y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el artículo 128 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre (BOE de 27-12-2000), así como lo dispuesto en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico:

Este Servicio ha resuelto:

Autorizar a Iberdrola Distribución Eléctrica, SAU, el establecimiento de la instalación eléctrica, cuyas características son las siguientes:

Ampliación de la Subestación transformadora de 132/45/20 kV ST Valdetorres en el término municipal de Valdetorres.

Alcance de la ampliación:

Sistema de 132 kV:

Se instala para la nueva tensión de 132 kV, esquema de simple barra partida, posiciones con conjunto compactos de aparamenta bajo envolvente metálica aislada en SF6, compuesta por:

- Una (1) posición de transformación (T-1).
- Dos (2) posiciones de línea (L-1/Orellana y L-2/Mérida)
- Dos (2) posiciones de medida de barras.
- Una (1) posición de enlace de barras.

Sistema de 45 kV:

Se pasa la paramenta de 45 kV a una configuración en simple barra partida compuesta por las siguientes posiciones en celdas de SF6:

- Tres (3) posiciones de transformador.
- Cuatro (4) posiciones de línea.
- Dos (2) posiciones de medida tensión en barras.
- Una (1) posición de partición de barras.
- Una (1) posición de unión.



— Una (1) posición de servicios auxiliares en el módulo 1.

Transformadores de potencia:

— Un (1) transformador de potencia (T-1) 133,6/46/13,6 kV de 63 MVA.

Transformadores de Servicios Auxiliares:

— Un (1) nuevo transformador trifásico de aislamiento en aceite de 250 kVA, relación 45 / 0,420- 0,242 kV,.

— Un segundo TSA nuevo. Un (1) transformador trifásico de aislamiento en aceite de 250 kVA, relación 20/ 0,420- 0,242 kV, que irá instalado en la estructura intemperie existente de 20 kV.

Emplazamiento: ST Valdetorres.

Finalidad: Mejora del suministro eléctrico.

Referencia del expediente: 06/AT-10177/17632.

Esta instalación no podrá entrar en funcionamiento mientras no cuente el peticionario de la misma con el Acta de Puesta en servicio previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el artículo 132 del mencionado RD 1955/2000, de 1 de diciembre.

La presente resolución no pone fin a la vía administrativa y contra la misma podrá interponerse recurso de alzada ante la Dirección General de Industria, Energía y Minas de esta Consejería, de conformidad con los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la notificación de la presente resolución, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 115 de dicha norma legal

Badajoz, 15 de mayo de 2017.

El Jefe de Servicio de Ordenación Industrial,
Energética y Minera de Badajoz,
JUAN CARLOS BUENO RECIO

• • •





RESOLUCIÓN de 21 de junio de 2017, del Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera de Badajoz, autorizando el establecimiento de instalación eléctrica. Ref.: 06/AT-1788/17638. (2017061456)

Visto el expediente iniciado en este Servicio de Ordenación Industrial Energética y Minera de Badajoz a petición de: Endesa Distribución Eléctrica S.L. con domicilio en: Parque de Castelar, 2; Badajoz solicitando autorización administrativa y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el artículo 128 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre (BOE-27-12-2000), así como lo dispuesto en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico:

Este Servicio ha resuelto:

Autorizar a Endesa Distribución Eléctrica S.L. el establecimiento de la instalación eléctrica, cuyas características son las siguientes:

Proyecto de ejecución soterramiento de tramo de LAMT 20 kV con 0,060 kms "Lobón_1" de S.E. "Lobón", entre los apoyos A426591X y A424965, sito en paraje la dehesilla, en los TTMM de Montijo y Puebla de la Calzada.

Línea Eléctrica

Origen: Apoyo A426591X de línea aérea de MT 15/20 kV Lobón_:1 de S.E. Lobón en paraje La Dehesilla en Puebla de la Calzada.

Final: Apoyo A424965 de LAMT 15/20 kV Lobón_1 de S.E. Lobón en paraje La Dehesilla en Montijo.

Términos municipales afectados: Puebla de la Calzada y Montijo.

Tipos de línea: Subterránea.

Tensión de servicio en kV: 15/20.

Longitud total en Kms: 0,06.

Emplazamiento de la línea: Paraje la Dehesilla.

Finalidad: Mejora de servicio y atender la demanda de la zona.

Referencia del expediente: 06/AT-1788/17638.

Esta instalación no podrá entrar en funcionamiento mientras no cuente el peticionario de la misma con el Acta de Puesta en servicio previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el artículo 132 del mencionado R.D. 1955/2000, de 1 de diciembre.

La presente resolución no pone fin a la vía administrativa y contra la misma podrá interponerse recurso de alzada ante la Dirección General de Industria, Energía y Minas de esta



Consejería, de conformidad con los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la notificación de la presente resolución, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 115 de dicha norma legal.

Badajoz, 21 de junio de 2017.

El Jefe de Servicio de Ordenación Industrial,
Energética y Minera de Badajoz,
JUAN CARLOS BUENO RECIO

• • •





RESOLUCIÓN de 21 de junio de 2017, del Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera de Badajoz, autorizando el establecimiento de instalación eléctrica. Ref.: 06/AT-1191/17646. (2017061457)

Visto el expediente iniciado en este Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera de Badajoz a petición de: Distribuidora Eléctrica Carrión S.L. con domicilio en: Pedro Vadillo, 18; La Garrovilla, solicitando autorización administrativa y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el artículo 128 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre (BOE-27-12-2000), así como lo dispuesto en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico:

Este Servicio ha resuelto:

Autorizar a Distribuidora Eléctrica Carrión S.L el establecimiento de la instalación eléctrica, cuyas características son las siguientes:

Proyecto de línea subterránea MT 15/20 kV con 0,278 kms entre "CT Parque" y "CT Via Emerita" en el término municipal de Esparragalejo.

Línea Eléctrica

Origen: "CT Parque" situado en la C/ Jesús Delgado Valhondo s/n en Esparragalejo.

Final: "CT Vía Emerita" situado en C/ Francisco González González s/n, en Esparragalejo.

Términos municipales afectados: Esparragalejo.

Tipos de línea: subterránea. Tensión de servicio en kV: 15/20.

Longitud total en Kms: 0,278.

Emplazamiento de la línea: C/ Jesús Delgado Valhondo.

Finalidad: Mejora del suministro eléctrico de la zona.

Referencia del expediente: 06/AT-1191/17646.

Esta instalación no podrá entrar en funcionamiento mientras no cuente el peticionario de la misma con el Acta de Puesta en servicio previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el artículo 132 del mencionado R.D. 1955/2000, de 1 de diciembre.

La presente resolución no pone fin a la vía administrativa y contra la misma podrá interponerse recurso de alzada ante la Dirección General de Industria, Energía y Minas de esta Consejería, de conformidad con los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la notificación de la presente resolución, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 115 de dicha norma legal.

Badajoz, 21 de junio de 2017.

El Jefe de Servicio de Ordenación Industrial,
Energética y Minera de Badajoz,
JUAN CARLOS BUENO RECIO



RESOLUCIÓN de 21 de junio de 2017, del Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera de Badajoz, autorizando el establecimiento de instalación eléctrica. Ref.: 06/AT-10177/17648. (2017061458)

Visto el expediente iniciado en este Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera de Badajoz a petición de: Iberdrola Distribución Eléctrica SAU con domicilio en: Calle Berna, n.º 1 45003 Toledo solicitando autorización administrativa y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el artículo 128 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre (BOE-27-12-2000), así como lo dispuesto en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico:

Este Servicio ha resuelto:

Autorizar a Iberdrola Distribución Eléctrica SAU el establecimiento de la instalación eléctrica, cuyas características son las siguientes:

Proyecto de modificación del sistema de 45 kV en la Subestación STR Villanueva de la Serena, en el término municipal de Villanueva de la Serena.

Alcance de la modificación:

Sistema eléctrico de 45 Kv:

Sustitución del actual parque de 45 kV de tipo intemperie por un nuevo sistema basado en celdas de interior con aislamiento en SF6, configuración de doble barra y formado por cinco posiciones de línea, dos posiciones de transformador, dos posiciones de medida, una posición de compartimentación consistente en el paso de barra sin apartamentada y una posición de enlace de barras (5L+2T+2M+C+EB).

Instalación de un nuevo edificio prefabricado de celdas de 45 kV y sala de control.

Sistema eléctrico de 20 Kv:

1- Dotación de un segundo transformación de servicios auxiliares (TSA1).

Emplazamiento: ST Villanueva de la Serena.

Finalidad: Mejora del suministro eléctrico.

Referencia del expediente: 06/AT-10177/17648.

Esta instalación no podrá entrar en funcionamiento mientras no cuente el peticionario de la misma con el Acta de Puesta en servicio previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el artículo 132 del mencionado R.D. 1955/2000, de 1 de diciembre.

La presente resolución no pone fin a la vía administrativa y contra la misma podrá interponerse recurso de alzada ante la Dirección General de Industria, Energía y Minas de esta



Consejería, de conformidad con los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la notificación de la presente resolución, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 115 de dicha norma legal.

Badajoz, 21 de junio de 2017.

El Jefe de Servicio de Ordenación Industrial,
Energética y Minera de Badajoz,
JUAN CARLOS BUENO RECIO

• • •





CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RURAL, POLÍTICAS AGRARIAS Y TERRITORIO

ORDEN de 22 de junio de 2017 por la que se establece la convocatoria de ayudas a los regímenes de calidad de los productos agrícolas y alimenticios en el marco del Programa de Desarrollo Rural de Extremadura 2014-2020, en la Comunidad Autónoma de Extremadura. (2017050267)

El artículo 16 del Reglamento UE 1305/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013, relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER), establece los regímenes de calidad de los productos agrícolas y alimenticios, sirviendo de base jurídica al establecimiento de la Medida 03 "Regímenes de calidad de los productos agrícolas o alimenticios" que recoge la submedida 3.1 "Apoyo a la nueva participación en regímenes de calidad" y la submedida 3.2 "Apoyo a las actividades de información y promoción realizadas por grupos de productores en el mercado interior" en el Programa de Desarrollo Rural de Extremadura 2014-2020, (PDR 2014-2020). Ambas medidas están dirigidas tanto a apoyar al agricultor para que se dirija hacia la diferenciación de producciones y productos, gracias a estrategias de calidad, de nuevos sistemas de producción agraria compatibles con el medio ambiente y de una certificación del cumplimiento de los sistemas establecidos, como a apoyar a las inversiones que realicen las asociaciones u organizaciones de productores de los regímenes de calidad para mejorar sus oportunidades de mercado.

En este sentido y con el objeto de fomentar la producción y comercialización de productos agroalimentarios de calidad diferenciada se aprobó por Decreto 36/2016, de 15 de marzo, el régimen de ayudas a los regímenes de calidad de los productos agrícolas y alimenticios en el marco del Programa de Desarrollo Rural de Extremadura 2014-2020, (DOE n.º 58, de 28 de marzo), modificado por Decreto 103/2016, de 12 de julio, (DOE n.º 137, de 18 de julio) cuya disposición final primera faculta a la persona titular de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio a dictar cuantas disposiciones sean necesarias dentro de sus competencias para el desarrollo y ejecución de lo establecido en el mismo.

En virtud de las normas reguladoras de estas ayudas que establece el procedimiento de concesión de la subvención, se considera necesario continuar prestando el apoyo institucional que se ha venido regulando por Orden de 27 de julio de 2016 para el año 2016 (DOE n.º 146, de 29 de julio) y por Orden 27 de julio de 2016 para el año 2017 (DOE n.º 146, de 29 de julio), mediante la aprobación de la correspondiente orden de convocatoria de ayuda, por la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio, de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

De este modo, de conformidad con todo lo anterior y según lo dispuesto en la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

**DISPONGO :****CAPÍTULO I**

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y ámbito.

1. La presente orden tiene por objeto establecer la convocatoria de las ayudas para fomentar la producción y comercialización de productos agroalimentarios de calidad diferenciada, previstas en el artículo 16 del Reglamento (UE) n.º 1305/2013, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER), y por el que se deroga el Reglamento (CE) n.º 1698/2005 del Consejo, en el marco del Programa de Desarrollo Rural de Extremadura 2014-2020, que a continuación se relacionan:
 - a) Ayudas a agricultores y sus agrupaciones que participen por primera vez en regímenes de calidad de los alimentos.
 - b) Ayudas a grupos de productores que realicen actividades de información y promoción en el mercado interior de los productos amparados por un régimen de calidad de los alimentos elegible.
2. La convocatoria se registrará, asimismo, por las normas establecidas en el Decreto 36/2016, de 15 de marzo, el régimen de ayudas a los regímenes de calidad de los productos agrícolas y alimenticios en el marco del Programa de Desarrollo Rural de Extremadura 2014-2020, (DOE n.º 58, de 28 de marzo), modificado por Decreto 103/2016 de 12 de julio, (DOE n.º 137, de 18 de julio).

Artículo 2. Ordenación, instrucción y resolución.

1. El procedimiento administrativo para la concesión de las subvenciones previstas en la presente orden será ordenado e instruido por el Servicio de Calidad Agropecuaria y Alimentaria de la Dirección General de Agricultura y Ganadería, que realizará de oficio cuantas actuaciones estime necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deba pronunciarse la propuesta de resolución.

Se constituirá una Comisión de Valoración que una vez instruido el procedimiento, valorará las solicitudes y emitirá informe al órgano instructor que será vinculante, para que éste formule la correspondiente propuesta de resolución debidamente motivada concediendo o denegando la subvención solicitada.

La Comisión de Valoración estará integrada por los siguientes miembros:

- Presidente: La persona titular del Servicio de Calidad Agropecuaria y Alimentaria.
- Vocales: Jefe de Sección de Incentivos Comerciales que actuará como Secretario y un Ingeniero Técnico Agrícola del Servicio de Calidad Agropecuaria y Alimentaria.



Este órgano se regirá por lo previsto en el artículo 63 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura. La composición definitiva de esta comisión se publicará con anterioridad a su constitución, en el portal oficial de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio: <http://agralia.juntaex.es>

2. Una vez ordenado e instruido el procedimiento y vista la propuesta formulada por el instructor, las ayudas serán resueltas por la titular de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio, o en su caso el órgano en quien delegue, que dictará y notificará la resolución que deberá tener el contenido del artículo 25 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, y por la que se concederá o denegará la ayuda, determinando expresamente en su caso, la subvención concedida para cada una de las actividades subvencionables recogidas en esta orden, dentro del plazo máximo de seis meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de la convocatoria, según el artículo 25.4 de la citada ley.

La resolución del procedimiento se notificará a los interesados de acuerdo con lo previsto en los artículos 40 y 42 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Todo ello conforme establece el artículo 26 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo.

No obstante, si no se notificase resolución expresa dentro del plazo máximo para resolver se podrá entender desestimada su solicitud por silencio administrativo, de acuerdo con el artículo 22.5 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo.

En la resolución que otorgue la subvención quedará constancia de que el importe de los fondos proceden en un 75% del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural, FEADER, dentro del Programa de Desarrollo Rural de Extremadura 2014-2020.

3. Frente a la resolución expresa que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse potestativamente recurso de reposición ante la titular de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio en los plazos y términos recogidos en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y el artículo 102 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, todo ello sin perjuicio de cualquier otro recurso que estime procedente, o bien directamente recurso contencioso administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura conforme a lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.
4. Las subvenciones concedidas serán objeto de publicación conforme se establece en el artículo 5.4 del Decreto 36/2016, de 15 de marzo.

Artículo 3. Publicidad.

Los beneficiarios de estas ayudas tienen la obligación de dar la adecuada publicidad del carácter público de la financiación de las actividades objeto de subvención. Esta difusión se realizará de conformidad con las prescripciones contenidas en el artículo 6 del Decreto 36/2016, de 15 de marzo.

**Artículo 4. Incumplimientos, criterios de graduación y reintegros.**

1. Procederá el reintegro de las cantidades percibidas y la exigencia del interés de demora correspondiente, desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia de reintegro, en los casos establecidos en el artículo 43 de la Ley 6/2011.
2. Siempre que se justifique la aplicación de la subvención concedida a las acciones subvencionables en un porcentaje mínimo del 60% de la inversión inicialmente aprobada, se procederá a la reducción proporcional de la ayuda. De no alcanzarse dicho porcentaje procederá la pérdida del derecho al cobro o el reintegro total de la subvención concedida.

CAPÍTULO II**Ayudas a la nueva participación en regímenes de calidad diferenciada****Artículo 5. Beneficiarios.**

1. Podrán ser beneficiarios de estas ayudas aquellos agricultores que sean titulares de explotaciones agrarias inscritas en el Registro de Explotaciones de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio y que participen por primera vez en uno de los regímenes de calidad elegibles y reconocidos a nivel comunitario o a nivel nacional que se relacionan a continuación, que hayan sido dados de alta en el régimen correspondiente a partir del 1 de enero de 2014:

1.1. Denominaciones de Origen o Indicaciones Geográficas Protegidas:

- a) D.O.P. Ribera del Guadiana.
- b) D.O.P. Dehesa de Extremadura.
- c) D.O.P. Queso de la Serena.
- d) D.O.P. Queso de Ibores.
- e) D.O.P. Torta del Casar.
- f) D.O.P. Aceite de Monterrubio.
- g) D.O.P. Gata Hurdes.
- h) D.O.P. Pimentón de la Vera.
- i) D.O.P. Cereza del Jerte.
- j) D.O.P. Cava.
- k) I.G.P. Ternera de Extremadura.
- l) I.G.P. Carne de Ávila.



m) I.G.P. Cordero de Extremadura.

1.2. Producción Ecológica.

1.3. Norma de Calidad para la carne, el jamón, la paleta y la caña de lomo ibérico.

1.4. Logotipo de raza autóctona.

2. Los beneficiarios de estas ayudas deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Ser titular de una explotación agraria inscrita en el Registro de Explotaciones de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio. La acreditación de este requisito se realizará mediante declaración responsable que se incluye en el modelo de solicitud del Anexo I.

b) Ser agricultor activo, de conformidad con el artículo 9 del Reglamento UE 1307/2013 del Parlamento y del Consejo, de 17 de diciembre (DOUE L 347 de 20 de diciembre de 2013). La acreditación de este requisito se realizará mediante declaración responsable que se incluye en el modelo de solicitud del Anexo I.

c) En el caso de que las explotaciones agrarias no estén inscritas y actualizadas en el Registro de Explotaciones de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio en la fecha de entrada en vigor del Decreto 36/2016, de 15 de marzo, los beneficiarios deberán haber solicitado dicha inscripción o actualización con antelación a la fecha límite de presentación de la solicitud de la ayuda. La acreditación de este requisito se realizará conforme se establece en el artículo 9.5 de esta orden.

d) Los beneficiarios deberán someterse a los reglamentos y normas técnicas que fijen los regímenes de calidad subvencionables a los que se inscriban, así como en su caso, en los registros de productores asociados a dichos regímenes.

e) En caso de que los beneficiarios sean entidades carentes de personalidad jurídica, deberá hacerse constar en documento unido a la solicitud:

— Compromisos de ejecución asumidos por cada miembro de la agrupación.

— Importe de la subvención a aplicar a cada uno de ellos.

— Nombramiento de un representante o apoderado único de la agrupación, con poderes bastantes para cumplir obligaciones que, como beneficiarios, corresponden a la agrupación.

— Compromiso de no disolver la misma hasta transcurrido el plazo de prescripción de los artículos 45 y 70 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

3. Los beneficiarios deberán no hallarse incurso en las causas de prohibición para obtener la condición de beneficiario a que se refiere el apartado 2 y 3 del artículo 12 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.



La justificación por parte de los interesados de no estar incurso en las prohibiciones para obtener la condición de beneficiario será realizada mediante declaración responsable que se incluye en el modelo de solicitud del Anexo I.

4. Los beneficiarios deberán estar al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias con la Agencia estatal y frente a la Seguridad Social impuestas por disposiciones vigentes y con la Hacienda de la Comunidad Autónoma. La acreditación por parte de los beneficiarios del cumplimiento de estas obligaciones será la forma prevista en el artículo 9.3 de la presente orden.

Artículo 6. Obligaciones de los beneficiarios.

1. Los beneficiarios están obligados a cumplir las normas establecidas en los diferentes programas de calidad en los que estén inscritos, así como las establecidas en el artículo 13.1 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Serán exigibles a dichos beneficiarios, en particular, las siguientes obligaciones:

- a) Realizar las actividades que fundamentan la concesión de subvenciones.
- b) Justificar ante el órgano concedente, el cumplimiento de los requisitos y condiciones, así como la realización de la actividad y el cumplimiento de la finalidad que determinen la concesión o disfrute de la subvención.
- c) Someterse a las actuaciones de comprobación, a efectuar por el órgano concedente, así como a cualesquiera otras de comprobación y control financiero que puedan realizar los órganos de control competentes, tanto nacionales como comunitarios, aportando cuanta información le sea requerida en el ejercicio de las actuaciones anteriores.
- d) Comunicar al órgano concedente la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades subvencionadas, así como la modificación de las circunstancias que hubieren fundamentado la concesión de la subvención.

Esta comunicación deberá efectuarse tan pronto como se conozca y, en todo caso, con anterioridad a la justificación de la aplicación dada a los fondos percibidos.

- e) Encontrarse al corriente del cumplimiento de las obligaciones tributarias, con la Hacienda estatal y autonómica, y frente a la Seguridad Social, siendo requisito previo para la concesión de la ayuda y su pago.
- f) Disponer de los libros contables, registros diligenciados y demás documentos debidamente auditados en los términos exigidos por la legislación mercantil y sectorial aplicable al beneficiario en cada caso. Determinación, en su caso y sin perjuicio de la contabilidad nacional, de los libros y registros contables separados o códigos contables específicos para garantizar la adecuada justificación de la subvención.



- g) Conservar los documentos justificativos de la aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos, al menos durante los cinco años siguientes al último pago en tanto puedan ser objeto de las actuaciones de comprobación y control.
 - h) Dar la adecuada publicidad al carácter público de la financiación de las actividades en los términos establecidos en el artículo 3 de esta orden.
 - i) Cumplir con las demás obligaciones establecidas en el artículo 13 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en lo no previsto expresamente en este artículo.
2. Los beneficiarios deberán cumplir, además de las obligaciones establecidas en esta orden, las que se establezcan en la normativa legal y reglamentaria aplicable a las subvenciones públicas de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
3. Los beneficiarios tendrán que cumplir la condición de participar por primera vez en cualquiera de los regímenes de calidad citados en el apartado 1 del artículo 5 de esta orden que hayan sido dados de alta en el régimen correspondiente a partir del 1 de enero de 2014.

Artículo 7. Gastos subvencionables y no subvencionables.

1. Se consideran subvencionables a efectos de las ayudas del presente capítulo los siguientes costes fijos en los que incurra el agricultor y/o la agrupación de agricultores por participar por primera vez en alguno de los regímenes de calidad elegibles, relacionados en el artículo 5.1 de esta orden:
- a) Costes de inscripción en el programa de calidad correspondiente.
 - b) Costes de la cuota anual de participación en dicho régimen.
 - c) Costes de los controles requeridos para verificar el cumplimiento de las especificaciones de dicho régimen de calidad.
2. No se considerará gasto subvencionable el IVA.

Artículo 8. Cuantía de la subvención.

1. La ayuda será el 100 % de los gastos subvencionables establecidos en el apartado 1 del artículo 7. La ayuda total otorgada no podrá superar la cuantía máxima de 3.000,00 euros por explotación y año.
2. Las ayudas anuales no podrán superar el límite de los costes de cada programa de calidad que puedan documentar cada beneficiario.
3. No se admitirán a trámite las solicitudes de ayudas iguales o inferiores a 30 € sin IVA.
4. No se admitirán a trámite aquellas solicitudes de agricultores que ya estuvieran inscritos en un régimen de calidad antes del 1 de enero de 2014, o aquellos que, habiendo estado



inscritos en alguno de los regímenes de calidad relacionados en el artículo 16.1 del Reglamento 1305/2013, hayan causado baja en el mismo o se les hubiera retirado la calificación por no cumplir las condiciones exigidas.

Artículo 9. Solicitudes, documentación y plazos de solicitud de ayuda.

1. La solicitud de la subvención, será conforme al modelo normalizado que obra en el Anexo I de la presente orden y se dirigirán a la Dirección General de Agricultura y Ganadería de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio de la Junta de Extremadura, Avda. de Luis Ramallo, s/n., 06800 Mérida.

2. La solicitud se cumplimentará preferentemente a través de internet, en el portal oficial de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio de la Junta de Extremadura a través de la iniciativa ARADO-LABOREO (<http://arado.juntaex.es>), al que se accederá mediante clave personalizada facilitada en la Oficinas Comarcales Agrarias.

Una vez cumplimentada la solicitud, bien a través de internet o bien de forma manual, de acuerdo con el modelo de solicitud obrante en el Anexo de esta orden, el solicitante deberá imprimirla y presentarla firmada, en cualquiera de los lugares previstos en el artículo 7 del Decreto 257/2009, de 18 de diciembre, por el que se implanta un Sistema de Registro Único y se regulan las funciones administrativas del mismo en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura o en cualquiera de los lugares y formas previstas en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

3. Salvo denegación expresa del solicitante, la mera presentación de la solicitud conllevará la autorización de éste al órgano gestor para recabar los certificados o información a emitir por la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la Tesorería General de la Seguridad Social y la Consejería competente en materia de hacienda de la Junta de Extremadura, con la finalidad exclusiva de comprobar el cumplimiento de los requisitos exigidos para la obtención de las ayudas y agilizar su tramitación.

En el supuesto de que el solicitante haya denegado expresamente, en el modelo de la solicitud, el consentimiento para que la Administración pueda llevar a cabo las comprobaciones indicadas, deberá ser el solicitante el que presente las certificaciones correspondientes.

4. Conforme a lo establecido en el artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se presume que la consulta de los documentos que hayan sido elaborados por cualquier Administración Pública es autorizada por los solicitantes, salvo que conste en el procedimiento su oposición expresa, marcando la casilla correspondiente en el Anexo de solicitud de ayuda.

5. Se consultarán de oficio los datos siguientes. No obstante, si el solicitante denegara expresamente su consentimiento deberá adjuntar a la solicitud, la documentación que se relaciona:



- a) Datos de identidad personal (DNI o documento acreditativo de la identidad o NIF). No obstante, si el solicitante denegara expresamente su consentimiento deberá adjuntar copia de lo mismos.
 - b) Poder del representante que lo acredite como tal, mediante cualquier medio válido en derecho que deje constancia fidedigna, en los casos en que la solicitud se haga a través del mismo. No obstante, si el solicitante denegara expresamente su consentimiento deberá adjuntar copia del mismo.
 - c) En el caso de tratarse de persona jurídicas, cuando el registro oficial en el que se encuentre inscrita la entidad beneficiaria sea gestionado por la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio, se consultara de oficio los datos relativos a dicha inscripción y a los estatutos de la misma. En caso de denegación expresa, será suficiente la presentación del certificado actualizado emitido por el Registro correspondiente por el que se acredite su inscripción, y copia de los estatutos.
 - d) Datos de inscripción y/o actualización de las explotaciones agrarias, en el Registro de Explotaciones de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio. En caso de denegación expresa, será suficiente la presentación del certificado actualizado emitido por el Registro de Explotaciones por el que se acredite la fecha de su inscripción.
 - e) La comprobación de que el solicitante participa por primera vez en un régimen de calidad, (en el cual ha sido dado de alta a partir del 1 de enero de 2014), se acreditará mediante la consulta de datos que obren en poder de la Administración o bien, mediante los datos facilitados por los órganos de gestión y titulares de pliegos de condiciones de los regímenes de calidad, en aplicación de lo establecido en el artículo 56 del Reglamento de Ejecución UE 809/2014, de 17 de julio.
6. El plazo de presentación de solicitudes será de 20 días hábiles a contar desde el día siguiente al de la publicación de la presente orden de convocatoria en el Diario Oficial de Extremadura.
- No serán admitidas a tramite, sin posibilidad de subsanación las solicitudes presentadas fuera del plazo establecido en la convocatoria, procediéndose a su archivo, previa resolución expresa de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 21.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
7. De conformidad con lo establecido en el artículo 23.5 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, si la solicitud o documentación preceptiva no reúne los requisitos exigidos se requerirá al interesado para que, en un plazo improrrogable de diez días hábiles, subsane la falta o presente la documentación correspondiente, conforme a lo establecido en el artículo 68.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido, previa resolución dictada en los términos previstos en el artículo 21 de la misma.



8. De conformidad con lo establecido en el artículo 53.1.d) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con el artículo 23.3 de la Ley 6/2011 de 23 de marzo, no será necesario presentar los documentos que ya se encuentren en poder de cualquier Administración o que haya sido elaborados por ésta, siempre que se haga constar la fecha y el órgano o dependencia en que fueron entregados, y no hayan transcurrido más de cinco años desde la finalización del procedimiento al que correspondan.

Artículo 10. Procedimiento de concesión de la subvención.

1. El procedimiento de concesión de las ayudas previstas en la presente orden se realizará en régimen de concurrencia competitiva y convocatoria periódica, conforme a los criterios de otorgamiento de la subvención que se establecen en el artículo 11 de esta orden, de acuerdo con los principios de publicidad, objetividad, transparencia, igualdad y no discriminación.
2. De conformidad con el artículo 20.8 a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, es obligada la publicidad de la orden de convocatoria a través de la Base de Datos Nacional de Subvenciones, en el Diario Oficial de Extremadura y del preceptivo extracto de la misma, en la forma que se determina en mencionado artículo 20.8.

Artículo 11. Criterios de otorgamiento de la subvención.

1. Se valorarán todas las solicitudes presentadas priorizándose, de acuerdo con el baremo de puntuación que se definen a continuación:
 - a) Agricultores y titulares de explotaciones ganaderas inscritos en el Registro de Explotaciones que pertenezcan a una agrupación de productores, con personalidad jurídica propia. 3 puntos.
 - b) Agricultores y titulares de explotaciones ganaderas inscritos en el Registro de Explotaciones Agrarias que pertenezcan a ADS o Atrias. 2 puntos.
 - c) Tener suscrito en la explotación algún seguro agrario incluido en el Sistema de Seguros Agrarios Combinados. 1 punto.
2. Para ser beneficiario de la ayuda se requiere alcanzar un nivel mínimo de 2 puntos.
3. En caso de igualdad de puntuación de priorizarán los solicitantes cuya inscripción en el programa de calidad sea más reciente.

Artículo 12. Periodo de admisibilidad de gastos.

El periodo de admisibilidad de gastos será el comprendido entre el 1 de agosto del año 2017 hasta el 31 de julio del año 2018.

La presentación de los gastos y justificación de los mismos se realizará en el plazo comprendido entre el 1 de agosto hasta el 31 de agosto de 2018.

**Artículo 13. Justificación y pago de la ayuda.**

1. El abono de la ayuda se efectuará tras la justificación por cada beneficiario de la totalidad de gastos admisibles, en un solo pago.

Dicho pago se realizará en la cuenta bancaria indicada en la solicitud, que deberá estar dada de alta en el Subsistema de Terceros de la Junta de Extremadura. En caso de no estarlo, el beneficiario deberá aportar el correspondiente Alta de Terceros junto con la documentación justificativa de los gastos a la que se hace referencia en el apartado 3 de este artículo.

2. Las ayudas a las que se refiere la presente orden se imputarán con cargo al ejercicio presupuestario 2018.
3. La justificación de la subvención concedida se realizará en el periodo comprendido del 1 al 31 de agosto del año 2018, presentando solicitud de pago que obra en el Anexo III de esta orden, ante la Dirección General de Agricultura y Ganadería. Dicha solicitud incluirá una declaración de las actividades realizadas que obra en el Anexo IV, que han sido financiadas con la subvención y su coste con desglose de cada uno de los gastos.

El beneficiario deberá adjuntar a la solicitud de pago la documentación justificativa tanto de la realización del gasto (facturas y demás documentos de valor probatorio con validez en el tráfico jurídico mercantil o eficacia administrativa incluidas las facturas electrónicas) como del pago de dichos servicios (justificantes bancarios).

Artículo 14. Financiación.

1. Estas ayudas se financiarán con cargo a la aplicación presupuestaria 12.02.312B.470.00 y código de proyecto 20161202000800 "3.1 Ayudas a agricultores y agrupaciones de agricultores que participen por primera vez en regímenes de calidad", con una dotación presupuestaria disponible inicial para hacer frente al pago de las ayudas de 43.000 € que serán a cargo de los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Extremadura del ejercicio 2018.

Las ayudas a las que se refiere la presente orden serán cofinanciadas en un 75% por el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER), dentro del Programa de Desarrollo Rural de Extremadura 2014-2020, Medida 03 "Regímenes de calidad de los productos agrícolas o alimenticios", en concreto en la Submedida 3.1 "Apoyo a la nueva participación en regímenes de calidad", de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (UE) n.º 1305/2013, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural, (FEADER), en el Marco Nacional de Desarrollo Rural 2014-2020.

2. Si las disponibilidades presupuestarias lo permiten, podrá incrementarse hasta un 20 por ciento de la cuantía inicial o hasta la cuantía que corresponda cuando tal incremento sea consecuencia de una generación, incorporación de crédito o se trate de créditos declarados ampliables, siempre antes de resolver la concesión de las mismas sin necesidad de abrir una nueva convocatoria.



CAPÍTULO III

Ayudas a las actividades de información y promoción llevadas a cabo por grupos de productores en el mercado interior en el marco de Programas relativos a la Calidad de los Alimentos

Artículo 15. Beneficiarios.

1. Podrán ser beneficiarios de estas ayudas entidades, cualquiera que sea su forma jurídica, en las que entre sus integrantes se encuentren agentes económicos que participen en un régimen de calidad de productos agrícolas o productos alimenticios, considerados elegibles, en concreto:
 - a) Consejos reguladores de las denominaciones de origen e indicaciones geográficas, los cuales, como entidades de gestión de las denominaciones de origen e indicaciones geográficas, integran a operadores económicos de los distintos sectores que participan en las mismas, y son entidades que gozan de personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar.
 - b) Cooperativas y SAT.
 - c) Otro tipo de agrupaciones.
2. Regímenes de calidad elegibles:
 - a) D.O.P. Ribera del Guadiana.
 - b) D.O.P. Dehesa de Extremadura.
 - c) D.O.P. Queso de la Serena.
 - d) D.O.P. Queso de Ibores.
 - e) D.O.P. Torta del Casar.
 - f) D.O.P. Aceite de Monterrubio.
 - g) D.O.P. Gata Hurdes.
 - h) D.O.P. Pimentón de la Vera.
 - i) D.O.P. Cereza del Jerte.
 - j) I.G.P. Ternera de Extremadura.
 - k) I.G.P. Cordero de Extremadura.
 - l) Producción Ecológica.
3. Los beneficiarios deberán no hallarse incurso en las causas de prohibición para obtener la condición de beneficiario a que se refiere el apartado 2 del artículo 12 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.



La justificación por parte de los interesados de no estar incurso en las prohibiciones para obtener la condición de beneficiario será realizada mediante declaración responsable que se incluye en el modelo de la solicitud del Anexo II.

4. Los beneficiarios deberán estar al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias con la Agencia Estatal y frente a la Seguridad Social impuestas por disposiciones vigentes y con la Hacienda de la Comunidad Autónoma. La acreditación por parte de los beneficiarios del cumplimiento de estas obligaciones será la forma prevista en el artículo 19.2 de la presente orden.

Artículo 16. Obligaciones de los beneficiarios.

1. Los beneficiarios están obligados a cumplir las normas establecidas en los diferentes programas de calidad en los que estén inscritos, así como las establecidas en el artículo 13.1 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Serán exigibles a dichos beneficiarios, en particular, las siguientes obligaciones:

- a) Realizar las actividades que fundamentan la concesión de subvenciones.
- b) Justificar ante el órgano concedente, el cumplimiento de los requisitos y condiciones, así como la realización de la actividad y el cumplimiento de la finalidad que determinen la concesión o disfrute de la subvención.
- c) Someterse a las actuaciones de comprobación, a efectuar por el órgano concedente, así como a cualesquiera otras de comprobación y control financiero que puedan realizar los órganos de control competentes, tanto nacionales como comunitarios, aportando cuanta información le sea requerida en el ejercicio de las actuaciones anteriores.
- d) Comunicar al órgano concedente la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades subvencionadas, así como la modificación de las circunstancias que hubieren fundamentado la concesión de la subvención.

Esta comunicación deberá efectuarse tan pronto como se conozca y, en todo caso, con anterioridad a la justificación de la aplicación dada a los fondos percibidos.

- e) Encontrarse al corriente del cumplimiento de las obligaciones tributarias, con la Hacienda estatal y autonómica, y frente a la Seguridad Social, siendo requisito previo para la concesión de la ayuda y su pago.
- f) Disponer de los libros contables, registros diligenciados y demás documentos debidamente auditados en los términos exigidos por la legislación mercantil y sectorial aplicable al beneficiario en cada caso. Determinación, en su caso y sin perjuicio de la contabilidad nacional, de los libros y registros contables separados o códigos contables específicos para garantizar la adecuada justificación de la subvención.



- g) Conservar los documentos justificativos de la aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos, al menos durante los cinco años siguientes al último pago en tanto puedan ser objeto de las actuaciones de comprobación y control.
 - h) Dar la adecuada publicidad al carácter público de la financiación de las actividades en los términos establecidos en el artículo 3 de esta orden.
 - i) Cumplir con las demás obligaciones establecidas en el artículo 13 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en lo no previsto expresamente en este artículo.
2. Las entidades beneficiarias deberán cumplir, además las obligaciones establecidas en esta orden las que se establezcan en la normativa legal y reglamentaria aplicable a las subvenciones públicas de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Artículo 17. Gastos subvencionables y no subvencionables.

1. Gastos subvencionables:

1.1. Se considerarán subvencionables los gastos derivados del apoyo a los grupos de productores definidos en el artículo 2 del Decreto 36/2016, en materia de desarrollo de actividades de información y promoción de productos en el marco de los regímenes de calidad establecidos en el Programa de Desarrollo Rural de Extremadura para el periodo 2014-2020.

1.2. Las acciones de información y promoción consistirán en:

a) Elaboración y distribución de material promocional y muestras:

— Diseño, elaboración y distribución de objetos promocionales y material audiovisual. Muestras de producto. Así como su envío a prescriptores y profesionales.

b) Edición de material gráfico divulgativo:

— Diseño y elaboración de material gráfico en distintos soportes, tales como folletos, trípticos, calendarios, carteles, rollers, etc.

c) Campañas publicitarias de naturaleza diversa: prensa, radio, televisión, internet, patrocinios, etc.:

— Campañas de difusión y publicidad a través de medios tradicionales (prensa escrita y medios audiovisuales), incluyendo emplazamientos publicitarios, publi-reportajes, microespacios, y acciones en formato de noticia o entrevista.

— Acciones de comunicación y promoción en soportes de nuevas tecnologías: redes sociales, blogs, inserciones publicitarias mediante banners o similares, etc.

— Patrocinio de eventos.

— Publicidad en lugares públicos a través de vallas, carteles, rótulos en medios de transporte, etc.



- Servicios de gabinete de prensa y gestión de la comunicación.
- d) Presentaciones, degustaciones, promoción en puntos de venta, y otros eventos de carácter promocional y divulgativo:
 - Presentaciones de producto.
 - Degustaciones populares, realizadas en el marco de acontecimientos de relevancia social o mediática.
 - Catas comentadas.
 - Acciones promocionales en punto de venta.
 - Acciones de sensibilización de la sociedad (escolares, consumidores, prescriptores...) sobre los productos alimenticios de calidad.
 - Acciones de comunicación y promoción con prescriptores.
- e) Organización y participación en ferias y exposiciones:
 - Gastos derivados de la organización y participación en ferias y exposiciones, tales como alquiler de espacios, cuotas de participación, diseño y montaje de stands, contratación de personal auxiliar, y cualquier otro relacionado directamente con la organización y participación en este tipo de eventos.
- f) Jornadas, seminarios y otras acciones divulgativas de conocimientos científicos y técnicos sobre los productos en cuestión:
 - Organización de actividades formativas y divulgativas dirigidas fundamentalmente a profesionales y prescriptores, con el fin de difundir conocimientos científicos y técnicos sobre las características de los productos acogidos a un régimen de calidad alimentaria, sus métodos de producción específicos y los sistemas de certificación.
- g) Portales y páginas web:
 - Creación y actualización de páginas web. No serán subvencionables los gastos de mantenimiento.
- h) Desarrollo de elementos de imagen y calidad promocional:
 - Diseño de elementos de identidad corporativa e identidad visual, y elaboración de manuales.

Los productos aportados por los miembros de la agrupación empleados en las actividades de promoción podrán ser considerados como gastos subvencionables integrantes de las mismas, valorándose a precios de mercado en origen.

En cuanto a las actividades de información y promoción de los vinos, se debe hacer una clara referencia a los requisitos legales y reglamentarios aplicables en relación con el consumo responsable de estas bebidas alcohólicas y con el riesgo de abuso de alcohol.



Solo podrán optar a la ayuda las actividades de información y promoción realizadas en el mercado interior.

2. Gastos no subvencionables. Exclusiones:

- a) Se excluirán los programas que únicamente consistan en garantizar un control más estricto del cumplimiento de las normas obligatorias, según la normativa comunitaria o nacional.
- b) No se concederá ninguna ayuda a las acciones de información y promoción relacionadas con nombres de marcas comerciales, tal como establece el apartado 4 del artículo 4 del Reglamento Delegado UE 807/2014 de la Comisión.
- c) Promoción y publicidad realizadas fuera del marco del mercado interior.
- d) Las actividades de información y promoción subvencionadas al amparo del Reglamento (UE) n.º 1144/2014.
- e) Aquellas actividades de información y/o promoción que induzcan al consumidor a comprar un producto por su origen particular, excepto en los casos regulados de los productos incluidos en los regímenes de calidad instituidos por el Título II del Reglamento (UE) n.º 1151/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, el Capítulo III del Reglamento (CE) n.º 110/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, el Capítulo III del Reglamento (UE) n.º 251/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo y la Parte II, Título II, Capítulo I, Sección 2, del Reglamento (UE) n.º 1308/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo con respecto al vino. Podrá indicarse el origen de un producto siempre que esta mención quede subordinada al mensaje principal.
- f) No se considerará gasto subvencionable el Impuesto sobre el Valor Añadido.
- g) Los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento.

Artículo 18. Cuantía de la subvención.

La ayuda será el 70% de los gastos subvencionables establecidos en el apartado 1 del artículo 17. La ayuda total otorgada no podrá superar la cuantía máxima de 70.000,00 euros por beneficiario y convocatoria.

Artículo 19. Solicitudes, documentación y plazos de solicitud de ayuda.

1. La solicitud de la subvención, será conforme al modelo normalizado que obra en el Anexo II de la presente orden.

Las solicitudes de ayuda se dirigirán a la Dirección General de Agricultura y Ganadería de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio de la Junta de Extremadura, Avda. de Luis Ramallo, s/n., 06800 Mérida. Podrán ser presentadas en los lugares previstos en el artículo 7 del Decreto 257/2009, de 18 de diciembre, por el que se implanta un Sistema de Registro Único y se regulan las funciones administrativas del



mismo en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura o en cualquiera de los lugares y formas previstas en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

2. Salvo denegación expresa del solicitante, la mera presentación de la solicitud conllevará la autorización de éste al órgano gestor para recabar los certificados o información a emitir por la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la Tesorería General de la Seguridad Social y la Consejería competente en materia de hacienda de la Junta de Extremadura, con la finalidad exclusiva de comprobar el cumplimiento de los requisitos exigidos para la obtención de las ayudas y agilizar su tramitación.

En el supuesto de que el solicitante haya denegado expresamente, en el modelo de la solicitud, el consentimiento para que la Administración pueda llevar a cabo las comprobaciones indicadas, deberá ser el solicitante el que presente las certificaciones correspondientes.

3. Conforme a lo establecido en el artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se presume que la consulta de los documentos que hayan sido elaborados por cualquier Administración Pública es autorizada por los solicitantes, salvo que conste en el procedimiento su oposición expresa, marcando la casilla correspondiente en el Anexo de solicitud de ayuda.
4. Se consultarán de oficio los datos siguientes. No obstante, si el solicitante denegara expresamente su consentimiento deberá adjuntar a la solicitud la siguiente documentación que se relaciona:
 - a) Datos de identidad personal (DNI o documento acreditativo de la identidad o NIF). No obstante, si el solicitante denegara expresamente su consentimiento deberá adjuntar copia de lo mismos.
 - b) Poder del representante que lo acredite como tal, mediante cualquier medio válido en derecho que deje constancia fidedigna, en los casos en que la solicitud se haga a través del mismo. No obstante, si el solicitante denegara expresamente su consentimiento deberá adjuntar copia del mismo.
 - c) Datos relativos a la inscripción de la entidad en el registro correspondiente y a los estatutos de la misma. En caso de denegación expresa, será suficiente la presentación del certificado actualizado de inscripción de la entidad en el Registro correspondiente, emitido por el mismo, y copia de los estatutos.
5. Las solicitudes de ayuda deberán acompañarse de la siguiente documentación:
 - a) Certificado actualizado del órgano de gestión del programa de calidad correspondiente, en el que se acredite que los miembros de la agrupación de productores participan en dicho programa.
 - b) Memoria detallada de las actividades promocionales a realizar, las cuales deberán estar claramente definidas, especificando el mercado al que se dirigen, calendario previsible, y coste estimado de cada una de ellas.



Dicha memoria se estructurará, agrupando las actividades de acuerdo con las categorías de acciones establecidos en el artículo 17.1. de esta orden.

- c) Declaración responsable de no haber solicitado ni recibido ninguna otra subvención de ninguna otra Administración pública, por ninguno de los conceptos referidos en esta solicitud de ayuda, así como compromiso de no solicitarlo, salvo resolución denegatoria de la ayuda, en el ejercicio correspondiente al de la convocatoria de la ayuda, que se incluye en el modelo de solicitud del Anexo II.
 - d) Declaración responsable del representante de la agrupación, de que la misma no esta integrada en una agrupación de ámbito superior, ni a su vez pertenecen a ella otras de ámbito inferior, que hayan solicitado ayudas amparadas por esta orden, que se incluye en el modelo de solicitud del Anexo II.
 - e) Declaración responsable del representante de la agrupación de que la misma cumple con los requisitos establecidos en el artículo 2 del Decreto 36/2016, de 15 de marzo, que se incluye en el modelo de solicitud del Anexo II.
6. El plazo de presentación de solicitudes será de 20 días hábiles a contar desde el día siguiente al de la publicación de la presente orden de convocatoria en el Diario Oficial de Extremadura.

No serán admitidas a tramite, sin posibilidad de subsanación las solicitudes presentadas fuera del plazo establecido en la convocatoria, procediéndose a su archivo, previa resolución expresa, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 21.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

7. De conformidad con lo establecido en el artículo 23.5 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, si la solicitud o documentación preceptiva no reúne los requisitos exigidos se requerirá al interesado para que, en un plazo improrrogable de diez días hábiles, subsane la falta o presente la documentación correspondiente, conforme a lo establecido en el artículo 68.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido, previa resolución dictada en los términos previstos en el artículo 21 de la misma.
8. De conformidad con lo establecido en el artículo 53.1.d) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, no será necesario presentar los documentos que ya se encuentren en poder de cualquier Administración o que haya sido elaborados por ésta, siempre que se haga constar la fecha y el órgano o dependencia en que fueron entregados, y no hayan transcurrido más de cinco años desde la finalización del procedimiento al que correspondan.

Artículo 20. Procedimiento de la concesión de la subvención.

1. El procedimiento de concesión de las ayudas previstas en la presente orden se realizará en régimen de concurrencia competitiva y convocatoria periódica, conforme a los



criterios de otorgamiento de la subvención que se establecen en el artículo 21 de esta orden, de acuerdo con los principios de publicidad, objetividad, transparencia, igualdad y no discriminación.

- De conformidad con el artículo 16 del Reglamento (UE) n.º 1305/2013, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER), la resolución de la concesión de estas ayudas a las actividades de información y promoción llevadas a cabo por grupos de productores en el mercado interior en el marco de programas relativos a la calidad de los alimentos, se realizará una vez se haya resuelto previamente el régimen de ayuda contemplado en el Capítulo II de esta orden, destinada a cubrir los costes fijos de la participación en regímenes de calidad de los productos agrícolas y alimenticios.

Artículo 21. Criterios de otorgamiento de la subvención.

- Se realizará una preselección en la que se evaluará el adecuado nivel de calidad y concreción de la memoria de actividades de información y promoción de los mismos, valorándose cada uno de los siguientes aspectos:

Descripción precisa de cada una de las actividades, con indicación de los medios a utilizar, público objetivo, ámbito geográfico y justificación de costes:

- No se efectúa: 0 puntos.
- Se efectúa de forma incompleta: 1 punto.
- Se efectúa de forma completa: 2 puntos.

Numero de acciones propuestas:

- > 10 acciones: 2 puntos.
- Entre 5 y 10 acciones: 1 punto.
- < 5 acciones: 0 puntos.

Ámbito territorial del programa:

- Regional: 0 puntos.
- Nacional: 1 punto.
- Internacional: 2 puntos.

Se considerarán preseleccionados los programas que obtengan en esta fase un nivel mínimo de 2 puntos en total.

Con independencia del crédito presupuestario disponible, serán valoradas la totalidad de las solicitudes presentadas con el fin de aplicar el umbral mínimo fijado en el párrafo anterior, excluyéndose las solicitudes que no lo alcancen.



2. Se realizará una segunda valoración de los programas preseleccionados y de las acciones promocionales que los integran.

En primer lugar se evaluarán las propuestas de acciones relativas a regímenes de calidad en los que haya sido seleccionado al menos uno de sus participantes como beneficiario de las ayudas correspondientes a la submedida 3.1 del PDR Extremadura 2014-2020, las cuales serán valoradas de acuerdo con los criterios que a continuación se indican, aplicándose el régimen de concurrencia competitiva.

En caso de existir crédito suficiente, se valorarán las acciones relativas al resto de regímenes de calidad, aplicándose los mismos criterios.

3. Criterios de valoración:

3.1. Tipo de beneficiario:

- Consejos Reguladores de Denominaciones de Origen Protegidas o Indicaciones Geográficas Protegidas: 5 puntos.
- Cooperativas y Sociedades Agrarias de Transformación: 3 puntos.
- Otro tipo de agrupaciones: 1 punto.

3.2. Tipo de acciones:

- Organización y participación en ferias y exposiciones: 10 puntos.
- Campañas publicitarias de naturaleza diversa: prensa, radio, televisión, internet, patrocinios, etc.: 9 puntos.
- Portales y páginas web: 8 puntos.
- Presentaciones, degustaciones, promoción en puntos de venta, y otros eventos de carácter promocional y divulgativo: 7 puntos.
- Elaboración y distribución de material promocional y muestras: 6 puntos.
- Jornadas, seminarios y otras acciones divulgativas de conocimientos científicos y técnicos sobre los productos en cuestión: 5 puntos.
- Desarrollo de elementos de imagen y calidad promocional: 4 puntos.
- Edición de material gráfico: 3 puntos.

3.3. Ámbito geográfico:

- Acciones específicamente dirigidas a otros países de la Unión Europea distintos de España. Se considerarán como tales las acciones realizadas en un país o grupo de países de la UE distintos de España, o destinadas a ellos de forma específica. En el caso de material gráfico, deberá estar redactado en el idioma del país de destino: 10 puntos.



- Acciones de ámbito nacional. Se considerarán como tales las acciones realizadas o dirigidas fundamentalmente a otras Comunidades Autónomas distintas de Extremadura, o a todo el territorio nacional. En el caso de material promocional, muestras y material gráfico deberá justificarse su destino mayoritario a otras comunidades autónomas distintas de Extremadura. 5 puntos.
 - Acciones de ámbito regional. Serán aquellas no incluidas en los apartados anteriores: 1 punto.
4. En caso de empate se tendrá en cuenta la participación previa de los solicitantes en anteriores convocatorias de ayudas para el mismo fin (información y promoción de productos cubiertos por regímenes de calidad de productos agroalimentarios) convocadas por la Junta de Extremadura. Otorgándose prioridad a las acciones presentadas por los solicitantes, del siguiente modo:
- 1.º Quienes no hayan recibido ayuda en la última convocatoria resuelta.
 - 2.º Quienes habiendo recibido ayuda en la última convocatoria, no la hayan recibido en la anterior.
 - 3.º Quienes hayan justificado un porcentaje mayor de subvención con respecto a la ayuda concedida (ayuda pagada x 100/ayuda concedida), en la última convocatoria pagada.

Se tomará como referencia la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Como resultado se elaborará una lista de acciones promocionales, adjudicándose, con el límite fijado en la convocatoria dentro del crédito disponible, aquellas que hayan obtenido mayor valoración en aplicación de los anteriores criterios.

La valoración se realizará por acciones subvencionables, estableciéndose el orden de prelación entre las mismas. De tal modo que se aplicará el régimen de concurrencia competitiva entre acciones, denegándose, en su caso, las que hayan obtenido menor puntuación, sin que se vean afectadas el resto de las acciones del mismo solicitante.

Artículo 22. Periodo de admisibilidad de gastos.

El periodo de admisibilidad de gastos será el comprendido entre el 1 de agosto del año 2017 hasta el 31 de julio del año 2018.

La presentación de los gastos y justificación de los mismos se realizará en el periodo comprendido entre el 1 de agosto y el 31 de agosto de 2018.

Artículo 23. Modificaciones en los programas a ejecutar.

Una vez recaída la resolución de concesión, el beneficiario podrá, excepcionalmente, solicitar por escrito la modificación de su contenido en los términos establecidos en el artículo 27 del Decreto 36/2016.

**Artículo 24. Justificación y pago de la ayuda.**

1. El abono de la ayuda se efectuará tras la justificación por cada beneficiario de la totalidad e gastos admisibles, en un solo pago.

Dicho pago se realizará en la cuenta bancaria indicada en la solicitud, que deberá estar dada de alta en el Subsistema de Terceros de la Junta de Extremadura. En caso de no estarlo, el beneficiario deberá aportar el correspondiente Alta de Terceros junto con la documentación justificativa de los gastos a la que se hace referencia en el apartado 3 de este artículo.

2. Las ayudas a las que se refiere la presente orden se imputarán con cargo al ejercicio presupuestario 2018.

3. La justificación de la subvención concedida se realizará en el periodo comprendido del 1 al 31 de agosto del año 2018, presentando solicitud de pago que obra en el Anexo V de esta orden, ante la Dirección General de Agricultura y Ganadería, a la que se acompañará la siguiente documentación justificativa:

- a) El beneficiario deberá presentar una memoria justificativa de los gastos subvencionables junto con una declaración responsable en la que se indique, de forma detallada, la adecuada ejecución de la totalidad de los mismos en los plazos establecidos.

- b) Original, copia compulsada o duplicados, de las facturas o documentos justificativos de los gastos presentados.

- c) Extracto bancario, en original o copia compulsada, de los pagos realizados, en el que se refleje el adeudo correspondiente en la cuenta bancaria del beneficiario.

- d) Justificación de la efectiva realización de las acciones subvencionadas, el beneficiario aportará suficientes medios de prueba que acrediten la realización de las acciones informativas o promocionales, tales como: originales del material divulgativo, inserciones en prensa, carteles, muestras u objetos promocionales, así como fotografías en el caso de vallas o carteles publicitarios, asistencias a ferias y otros eventos, certificados de asistencia a ferias y exposiciones, certificados de emisión y copias de los espacios emitidos en medios audiovisuales, notas o reseñas de prensa, impresión en pdf de páginas web, y cualquier otro documento que demuestre la efectiva realización de la actividad subvencionada.

4. Cuando el importe del gasto subvencionable supere las cuantías establecidas en la legislación de contratos del sector público para los contratos menores, el beneficiario deberá solicitar como mínimo tres ofertas de diferentes proveedores, con carácter previo a la prestación del servicio o la entrega del bien, salvo que por sus especiales características no exista en el mercado suficiente número de entidades que los realicen, presten o suministren, o salvo que el gasto se hubiere realizado con anterioridad a la subvención, de conformidad con el artículo 36.3 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de Extremadura.

La elección entre las ofertas presentadas, que deberán aportarse en la justificación, o, en su caso, en la solicitud de subvención, se realizará conforme a criterios de eficiencia y



economía, debiendo justificarse expresamente en una memoria la elección cuando no recaiga en la propuesta económica más ventajosa.

Artículo 25. Financiación.

1. Estas ayudas se financiarán con cargo a la aplicación presupuestaria 12.02.341A47000 y código de proyecto 201612002001500 "3.2 Promoción de Programas", con una dotación presupuestaria disponible inicial para hacer frente al pago de las ayudas de 400.000,00 €, que serán a cargo de los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Extremadura del ejercicio 2018.

Las ayudas a las que se refiere la presente orden serán cofinanciadas en un 75% por el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER), dentro del Programa de Desarrollo Rural de Extremadura 2014-2020, Medida 03 "Regímenes de calidad de los productos agrícolas o alimenticios", en concreto en la Submedida 3.2 "Apoyo a actividades de información y promoción realizadas por grupos de productores en el mercado interior", de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (UE) n.º 1305/2013, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural, (FEADER), en el Marco Nacional de Desarrollo Rural 2014-2020.

2. Si las disponibilidades presupuestarias lo permiten, podrá incrementarse hasta un 20 por ciento de la cuantía inicial o hasta la cuantía que corresponda cuando tal incremento sea consecuencia de una generación, incorporación de crédito o se trate de créditos declarados ampliables, siempre antes de resolver la concesión de las mismas sin necesidad de abrir una nueva convocatoria.

Disposición adicional única. Igualdad de género en el lenguaje.

En los casos en los que la presente orden utilice sustantivos de género gramatical masculino para referirse a personas, cargos o puestos de trabajo, debe entenderse que se hace por mera economía en la expresión, y que se utilizan de forma genérica con independencia del sexo de las personas aludidas o de los titulares de dichos cargos o puestos, con estricta igualdad en cuanto a efectos jurídicos.

Disposición final primera. Autorización.

Se faculta a la titular de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio para dictar cuantos actos y resoluciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de la presente orden.

Disposición final segunda. Eficacia.

La presente orden será eficaz el mismo día de la publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Contra la presente orden, que pone fin a la vía administrativa en virtud de lo establecido en el artículo 103.1 a) de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración



de la Comunidad Autónoma de Extremadura, podrá interponerse, potestativamente, recurso de reposición ante la titular de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a aquel en que tenga lugar su publicación, conforme a lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y el artículo 102 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura. O bien podrá interponerse, en el plazo de dos meses, desde el día siguiente al de su publicación, el correspondiente recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura. Todo ello, sin perjuicio de que el interesado pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime procedente.

Mérida, 22 de junio de 2017.

La Consejera de Medio Ambiente y Rural,
Políticas Agrarias y Territorio,
BEGOÑA GARCÍA BERNAL

**ANEXO I****SOLICITUD DE AYUDAS A LOS RÉGIMENES DE CALIDAD DE LOS PRODUCTOS AGRÍCOLAS Y ALIMENTICIOS EN EL MARCO DEL PROGRAMA DE DESARROLLO RURAL DE EXTREMADURA 2014-2020, EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA, CORRESPONDIENTES AL AÑO 2018***(Periodo de admisibilidad de gastos: 1-08-2017 al 31-07-2018)***LÍNEA DE AYUDA SOLICITADA:** Ayudas a la participación, por primera vez, en regímenes de calidad de los alimentos.**DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE:**

Persona física

Persona Jurídica

Entidad sin personalidad jurídica

IDENTIFICACIÓN DEL SOLICITANTE:

DENOMINACIÓN O RAZÓN SOCIAL	NIF
-----------------------------	-----

DOMICILIO DEL SOLICITANTE:

NOMBRE DE LA VÍA, Nº, PISO...	CÓDIGO POSTAL	LOCALIDAD
-------------------------------	---------------	-----------

DOMICILIO A EFECTO DE NOTIFICACIONES: (SI ES DISTINTO DEL ANTERIOR)

NOMBRE DE LA VÍA, Nº, PISO...	CÓDIGO POSTAL	LOCALIDAD
-------------------------------	---------------	-----------

TELÉFONO:	CORREO ELECTRÓNICO
-----------	--------------------

REPRESENTANTE LEGAL:

APELLIDOS Y NOMBRE	NIF
--------------------	-----

DOMICILIO DEL REPRESENTANTE:

NOMBRE DE LA VÍA, Nº, PISO...	CÓDIGO POSTAL	LOCALIDAD
-------------------------------	---------------	-----------

GASTOS PARA LOS QUE SOLICITA AYUDA:

Régimen de calidad	Fecha primera participación o inscripción (en su caso)	Tipo de gasto: (Inscripción / Cuota anual / Coste de controles)	Importe (€) (sin incluir IVA)

**ACREDITACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS:**

EN EL CASO DE QUE NO OTORQUE EL CONSENTIMIENTO PARA LA CONSULTA DE OFICIO, marque las casilla correspondientes:

- NO AUTORIZO** a que el órgano gestor recabe los certificados o información de la Tesorería General de la Seguridad Social, con la finalidad de acreditar el cumplimiento de las obligaciones con la Seguridad Social. En caso de no autorizar deberá aportarlos.
- NO AUTORIZO** a que el órgano gestor recabe los certificados o información de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria con la finalidad de acreditar el cumplimiento de las obligaciones tributarias. En caso de no autorizar deberá aportarlos.
- NO AUTORIZO** se realice de oficio por la administración la comprobación de estar al corriente con la Hacienda autonómica. En caso de no autorizar deberá aportarlos.
- NO AUTORIZO** a que al servicio gestor pueda consultar de oficio, los documentos identificativos oficiales. En caso de no autorizar deberá aportarlos.
- NO AUTORIZO** a que al servicio gestor pueda consultar de oficio el poder del representante. En caso de no autorizar deberá aportar documento por el que se acredite el carácter o representación de la persona que actúe en nombre del solicitante.
- NO AUTORIZO** a que al servicio gestor pueda consultar de oficio la inscripción de la entidad en el Registro oficial correspondiente, y de sus estatutos. En caso de no autorizar deberá aportar certificado del mismo y copia de los estatutos.
- NO AUTORIZO** a que al servicio gestor pueda consultar de oficio la inscripción y/o actualización de las explotaciones agrarias en el Registro de Explotaciones. En caso de no autorizar deberá aportar certificado.
- NO AUTORIZO** a que al servicio gestor pueda consultar de oficio que el solicitante participa por primera vez en un régimen de calidad. En caso de no autorizar deberá aportar certificado.

DECLARACIONES RESPONSABLES:

- DECLARA EXPRESAMENTE:** La explotación se encuentra adherida a una ATRIA/ATESVE:
Nombre: _____ NIF: _____
- DECLARA EXPRESAMENTE:** La explotación se encuentra adherida a una ADS:
Nombre: _____ NIF: _____
- DECLARA EXPRESAMENTE:** La explotación se encuentra adherida a una agrupación de productores con personalidad jurídica:
Nombre: _____ NIF: _____
- DECLARA EXPRESAMENTE:** No haber participado en el régimen de calidad para el que solicita ayuda con anterioridad al 1 de enero de 2014.
- DECLARA EXPRESAMENTE:** Ser titular de una explotación agraria inscrita en el Registro de Explotaciones de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio.
- DECLARA EXPRESAMENTE:** Ser agricultor activo.
- DECLARA EXPRESAMENTE:** No estar incurso en las prohibiciones para obtener la condición de beneficiario de la subvención, a tenor del artículo 12 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

DECLARA EXPRESAMENTE:

- NO haber solicitado u obtenido subvención para la misma actividad de otras entidades públicas o privadas.
- Sí haber solicitado u obtenido subvención para la misma actividad de otras entidades públicas o privadas:
Órgano concedente: _____ Importe: _____



DOCUMENTACIÓN QUE SE ACOMPAÑA CON LA SOLICITUD:

- En los casos en que los solicitantes sean entidades carentes de personalidad jurídica, deberán aportar:
 - Compromisos de ejecución asumidos por cada miembro de la agrupación.
 - Importe de la subvención a aplicar a cada uno de ellos.
 - Nombramiento de un representante o apoderado único de la agrupación, con poderes bastantes para cumplir obligaciones que, como beneficiarios, corresponden a la agrupación.
 - Compromiso de no disolver la misma hasta transcurrido el plazo de prescripción de los artículos 45 y 70 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- Otra documentación:

DATOS BANCARIOS PARA EL PAGO, en caso de resultar beneficiario, (EL N° DE CUENTA CONSIGNADO DEBE TENER ALTA DE TERCEROS EN VIGOR)

REFERENCIA BANCARIA DE LA CUENTA DE ABONO															
Entidad Financiera:															
IBAN				ENTIDAD				SUCURSAL		D.C.		NUMERO DE CUENTA			

SOLICITA

Le sea concedida ayuda del 100% de los gastos correspondientes a la participación, por primera vez, en regímenes de calidad de los alimentos

En _____, a ___ de _____ de 20__

Fdo.: _____

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, se le informa que los datos facilitados en el presente impreso/formulario serán incluidos en los ficheros automatizados de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio inscrito en la Agencia Española de Protección de Datos. Igualmente le informamos que podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición en los términos establecidos en dicha Ley ante la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio .

DIRECCION GENERAL DE AGRICULTURA Y GANADERÍA.
Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio.
Avda. de Luis Ramallo, s/n. 06800 Mérida



Como grupo de productores:

- Consejo Regulador de DOP o IGP;
- Cooperativa o Sociedad Agraria de Transformación;
- Otro tipo de agrupación, en materia de desarrollo de actividades de información y promoción de productos en el marco de programas relativos a la calidad de los alimentos, para lo cual certifico que la entidad a la que represento reúne todos los requisitos exigidos en la convocatoria .

ACREDITACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS:

EN EL CASO DE QUE NO OTORQUE EL CONSENTIMIENTO PARA LA CONSULTA DE OFICIO, marque la siguiente casilla:

- 1. **NO AUTORIZO** a que el órgano gestor recabe los certificados o información de la Tesorería General de la Seguridad Social, con la finalidad de acreditar el cumplimiento de las obligaciones con la Seguridad Social. En caso de no autorizar deberá aportarlos.
- 2. **NO AUTORIZO** a que el órgano gestor recabe los certificados o información de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria con la finalidad de acreditar el cumplimiento de las obligaciones tributarias En caso de no autorizar deberá aportarlos
- 3. **NO AUTORIZO** se realice de oficio por la administración la comprobación de estar al corriente con la Hacienda autonómica. En caso de no autorizar deberá aportarlos.
- 4. **NO AUTORIZO** a que al servicio gestor pueda consultar de oficio, los documentos identificativos oficiales. En caso de no autorizar deberá aportarlos.
- 5. **NO AUTORIZO** a que al servicio gestor pueda consultar de oficio el poder del representante. En caso de no autorizar deberá aportar documento por el que se acredite el carácter o representación de la persona que actúe en nombre del solicitante.
- 6. **NO AUTORIZO** a que al servicio gestor pueda consultar de oficio la inscripción de la entidad en el Registro oficial correspondiente, y de sus estatutos. En caso de no autorizar deberá aportar certificado del mismo y copia de los estatutos.

DECLARACIONES RESPONSABLES:

- 7. **DECLARA EXPRESAMENTE:** No estar incurso en las prohibiciones para obtener la condición de beneficiario de la subvención, a tenor del artículo 12 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- 8. **DECLARA EXPRESAMENTE:** No haber solicitado ni recibido ninguna otra subvención de ninguna otra Administración pública, por ninguno de los conceptos referidos en esta solicitud de ayuda, así como compromiso de no solicitarlo, salvo resolución denegatoria de la ayuda, en el ejercicio correspondiente al de la convocatoria de la ayuda.
- 9. **DECLARA EXPRESAMENTE:** Sí haber solicitado u obtenido subvención para la misma actividad de otras entidades públicas o privadas.
Indicar cuantía y órgano que la concedió:

.....



- 10. **DECLARA EXPRESAMENTE:** El representante de la agrupación, que la misma no esta integrada en una agrupación de ámbito superior, ni a su vez pertenecen a ella otras de ámbito inferior, que hayan solicitado ayudas amparadas por esta orden.
- 11. **DECLARA EXPRESAMENTE:** La Agrupación cumple con los requisitos establecidos en el artículo 2 del Decreto 36/2016, de 15 de marzo (DOE n.º 58, de 28 de marzo).

DOCUMENTACIÓN QUE SE ACOMPAÑA CON LA SOLICITUD:

- 12. Certificado actualizado del órgano de gestión del programa de calidad correspondiente, en el que se acredite que los miembros de la agrupación de productores participan en dicho programa.
- 13. Memoria detallada de las actividades promocionales a realizar, de acuerdo con lo establecido en esta orden. Dicha memoria se estructurará, agrupando las actividades de acuerdo con las categorías de acciones establecidos en el artículo 17.1 de esta orden.

DATOS BANCARIOS PARA EL PAGO, en caso de resultar beneficiario, (EL Nº DE CUENTA CONSIGNADO DEBE TENER ALTA DE TERCEROS EN VIGOR)

REFERENCIA BANCARIA DE LA CUENTA DE ABONO															
Entidad Financiera:															
IBAN				ENTIDAD			SUCURSAL			D.C.		NUMERO DE CUENTA			

SOLICITA

Le sea concedida esta ayuda para el apoyo a las actividades de información y promoción llevadas a cabo en el mercado interior en el marco de programas relativos a la calidad de los alimentos en la comunidad autónoma de Extremadura

En _____, a ___ de _____ de 20__

Fdo.: _____

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, se le informa que los datos facilitados en el presente impreso/formulario serán incluidos en los ficheros automatizados de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio inscrito en la Agencia Española de Protección de Datos. Igualmente le informamos que podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición en los términos establecidos en dicha Ley ante la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio .

DIRECCION GENERAL DE AGRICULTURA Y GANADERÍA.
Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio.
Avda. de Luis Ramallo, s/n. 06800 Mérida

**ANEXO III****APOYO A LA NUEVA PARTICIPACIÓN EN REGÍMENES DE CALIDAD
SOLICITUD DE PAGO**Nº Expediente ⁽¹⁾: / /

(1) A cumplimentar por la administración

IDENTIFICACIÓN DEL SOLICITANTE:

DENOMINACIÓN O RAZÓN SOCIAL	NIF
-----------------------------	-----

DOMICILIO:

NOMBRE DE LA VÍA, Nº, PISO...	CÓDIGO POSTAL	LOCALIDAD
-------------------------------	---------------	-----------

DOMICILIO A EFECTO DE NOTIFICACIONES: (SI ES DISTINTO DEL ANTERIOR)

NOMBRE DE LA VÍA, Nº, PISO...	CÓDIGO POSTAL	LOCALIDAD
-------------------------------	---------------	-----------

REPRESENTANTE LEGAL:

APELLIDOS Y NOMBRE	NIF
--------------------	-----

DECLARA haber ejecutado gastos subvencionables por el importe consignado, de acuerdo con la relación adjunta, correspondientes a la subvención concedida al amparo de la convocatoria de ayudas de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio, para el apoyo a la nueva participación en regímenes de calidad en el periodo _____

SOLICITA el pago de la ayuda máxima que corresponda a la inversión ejecutada.

GASTOS EJECUTADOS (IVA excluido):

€

DOCUMENTACIÓN QUE SE ADJUNTA: (MARCAR LO QUE CORRESPONDA)

<input type="checkbox"/> Relación de gastos subvencionables <input type="checkbox"/> Facturas o documentos justificativos de los gastos (original o copia compulsada) <input type="checkbox"/> Justificantes bancarios de los pagos realizados. <input type="checkbox"/> Otros:
--

El abajo firmante **AUTORIZA** la consulta por parte de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio, de los datos de que dispongan los organismos de gestión y control del régimen de calidad para la comprobación del cumplimiento de los compromisos derivados de la concesión de la subvención. (Marcar lo que proceda).

SI NO

En _____ a _____ de _____ de 20__

Fdo.: _____

**SR. DIRECTOR GENERAL DE AGRICULTURA Y GANADERÍA
CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RURAL, POLÍTICAS AGRARIAS Y TERRITORIO
Avda. Luis Ramallo, s/n, 06800.- Mérida.**



ANEXO V
APOYO A ACTIVIDADES DE INFORMACIÓN Y PROMOCIÓN REALIZADAS
POR GRUPOS DE PRODUCTORES EN EL MERCADO INTERIOR
SOLICITUD DE PAGO

Nº Expediente ⁽¹⁾ : / /

(1) A cumplimentar por la Administración

IDENTIFICACIÓN DEL SOLICITANTE:

DENOMINACIÓN O RAZÓN SOCIAL	NIF
-----------------------------	-----

DOMICILIO:

NOMBRE DE LA VÍA, Nº, PISO...	CÓDIGO POSTAL	LOCALIDAD
-------------------------------	---------------	-----------

DOMICILIO A EFECTO DE NOTIFICACIONES: (SI ES DISTINTO DEL ANTERIOR)

NOMBRE DE LA VÍA, Nº, PISO...	CÓDIGO POSTAL	LOCALIDAD
-------------------------------	---------------	-----------

REPRESENTANTE LEGAL:

APELLIDOS Y NOMBRE	NIF
--------------------	-----

DECLARA haber ejecutado gastos subvencionables por el importe consignado, de acuerdo con la cuenta justificativa que se adjunta, correspondientes a la subvención concedida al amparo de la convocatoria de ayudas de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio, para el apoyo a actividades de información y promoción realizadas por grupos de productores en el mercado interior en el periodo_____.

SOLICITA el pago de la ayuda máxima que corresponda a la inversión ejecutada.

GASTOS EJECUTADOS (IVA excluido):

€

DOCUMENTACIÓN QUE SE ADJUNTA: (MARCAR LO QUE CORRESPONDA)

<input type="checkbox"/> Memoria <input type="checkbox"/> Facturas o documentos justificativos de los gastos (original o copia compulsada) <input type="checkbox"/> Extracto bancario de los pagos realizados (original o copia compulsada) <input type="checkbox"/> Otros:
--

En _____ a _____ de _____ de 20__

Fdo.: _____

SR. DIRECTOR GENERAL DE AGRICULTURA Y GANADERÍA
CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RURAL, POLÍTICAS AGRARIAS Y TERRITORIO
Avda. Luis Ramallo, s/n, 06800.- Mérida.



EXTRACTO de la Orden de 22 de junio de 2017 por la que se establece la convocatoria de ayudas a los regímenes de calidad en el marco del PDR de Extremadura 2014-2020, Submedida "Apoyo a la nueva participación en regímenes de calidad", en la Comunidad Autónoma de Extremadura.
(2017050293)

BDNS(Identif.): 354196

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3 b) y 20.8 a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/es/index>) y en el presente DOE.

Primero. Objeto.

Ayudas en régimen de concurrencia competitiva y convocatoria periódica a agricultores y sus agrupaciones que participen por primera vez en regímenes de calidad de los alimentos.

Segundo. Beneficiarios.

Podrán ser beneficiarios de estas ayudas aquellos agricultores que sean titulares de explotaciones agrarias inscritas en el Registro de Explotaciones de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio y que participen por primera vez en uno de los regímenes de calidad elegibles y reconocidos a nivel comunitario o a nivel nacional que se relacionan a continuación, que hayan sido dados de alta en el régimen correspondiente a partir del 1 de enero de 2014:

1.1. Denominaciones de Origen o Indicaciones Geográficas Protegidas:

- a) D.O.P. Ribera del Guadiana.
- b) D.O.P. Dehesa de Extremadura.
- c) D.O.P. Queso de la Serena.
- d) D.O.P. Queso de Ibores.
- e) D.O.P. Torta del Casar.
- f) D.O.P. Aceite de Monterrubio.
- g) D.O.P. Gata Hurdes.
- h) D.O.P. Pimentón de la Vera.
- i) D.O.P. Cereza del Jerte.
- j) D.O.P. Cava.



k) I.G.P. Ternera de Extremadura.

l) I.G.P. Carne de Ávila.

m) I.G.P. Cordero de Extremadura.

1.2. Producción Ecológica.

1.3. Norma de Calidad para la carne, el jamón, la paleta y la caña de lomo ibérico.

1.4. Logotipo de raza autóctona.

Tercero. Bases reguladoras.

Decreto 36/2016, de 15 de marzo, por el que se establece las bases reguladoras del régimen de ayudas a los regímenes de calidad de los productos agrícolas y alimenticios en el marco del Programa de Desarrollo Rural de Extremadura 2014-2020, (DOE n.º 58 de 28 de marzo), modificado por Decreto 103/2016 de 12 de julio, (DOE n.º 137, de 18 de julio).

Cuarto. Cuantía.

Las ayudas se imputarán a la aplicación presupuestaria: 2018.12.02.312B.470.00 y código de proyecto 20161202000800 "Ayudas a agricultores y agrupaciones de agricultores que participen por primera vez en regímenes de calidad", con una dotación presupuestaria disponible inicial para hacer frente al pago de las ayudas de 43.000 € que serán a cargo de los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Extremadura del ejercicio 2018 y serán cofinanciadas en un 75 % por el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER), dentro del Programa de Desarrollo Rural de Extremadura 2014-2020.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de solicitudes será de 20 días hábiles a contar desde el día siguiente al de la publicación de la orden de convocatoria y de este extracto en el Diario Oficial de Extremadura.

Sexto. Otros datos.

La ayuda será el 100% de los gastos subvencionables. La ayuda total otorgada no podrá superar la cuantía máxima de 3.000,00 euros por explotación y año, por un máximo de 5 años.

Mérida, 22 de junio de 2017.

La Consejera de Medio Ambiente y Rural,
Políticas Agrarias y Territorio,
BEGOÑA GARCÍA BERNAL

• • •



EXTRACTO de la Orden de 22 de junio de 2017 por la que se establece la convocatoria de ayudas a los regímenes de calidad en el marco del PDR 2014-2020, Submedida "Apoyo a actividades de información y promoción realizadas por grupos de productores en el mercado interior", en la Comunidad Autónoma de Extremadura. (2017050294)

BDNS(Identif.):354197

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3 b) y 20.8 a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/es/index>) y en el presente DOE.

Primero. Convocatoria y objeto.

Ayudas en régimen de concurrencia competitiva y convocatoria periódica a grupos de productores que realicen actividades de información y promoción en el mercado interior de los productos amparados por un régimen de calidad de los alimentos elegible.

Segundo. Beneficiarios.

1. Podrán ser beneficiarios de estas ayudas entidades, cualquiera que sea su forma jurídica, en las que entre sus integrantes se encuentren agentes económicos que participen en un régimen de calidad de productos agrícolas o productos alimenticios, considerados elegibles, en concreto:
 - a) Consejos reguladores de las denominaciones de origen e indicaciones geográficas, los cuales, como entidades de gestión de las denominaciones de origen e indicaciones geográficas, integran a operadores económicos de los distintos sectores que participan en las mismas, y son entidades que gozan de personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar.
 - b) Cooperativas y SAT.
 - c) Otro tipo de agrupaciones.
2. Regímenes de calidad elegibles:
 - a) D.O.P. Ribera del Guadiana.
 - b) D.O.P. Dehesa de Extremadura.
 - c) D.O.P. Queso de la Serena.
 - d) D.O.P. Queso de Ibores.
 - e) D.O.P. Torta del Casar.
 - f) D.O.P. Aceite de Monterrubio.



- g) D.O.P. Gata Hurdes.
- h) D.O.P. Pimentón de la Vera.
- i) D.O.P. Cereza del Jerte.
- j) I.G.P. Ternera de Extremadura.
- k) I.G.P. Cordero de Extremadura.
- l) Producción Ecológica.

Tercero. Bases reguladoras.

Decreto 36/2016, de 15 de marzo, por el que se establecen las bases reguladoras del régimen de ayudas a los regímenes de calidad de los productos agrícolas y alimenticios en el marco del Programa de Desarrollo Rural de Extremadura 2014-2020, (DOE n.º 58 de 28 de marzo de 2016), modificado por Decreto 103/2016 de 12 de julio, (DOE n.º 137, de 18 de julio).

Cuarto. Cuantía.

Las ayudas se imputarán a la aplicación presupuestaria: 2018.12.02.341A47000 y código de proyecto: 201612002001500 "Promoción de Programas", con una dotación presupuestaria disponible inicial para hacer frente al pago de las ayudas de 400.000,00 €, que serán a cargo de los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Extremadura del ejercicio 2018 y serán cofinanciadas en un 75% por el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER), dentro del Programa de Desarrollo Rural de Extremadura 2014-2020.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de solicitudes será de 20 días hábiles a contar desde el día siguiente al de la publicación de la orden de convocatoria y de este extracto en el Diario Oficial de Extremadura.

Sexto. Otros datos.

La ayuda será del 70% de los gastos subvencionables. La ayuda total otorgada no podrá superar la cuantía máxima de 70.000,00 euros por beneficiario y convocatoria.

Mérida, 22 de junio de 2017.

La Consejera de Medio Ambiente y Rural,
Políticas Agrarias y Territorio.
BEGOÑA GARCÍA BERNAL

• • •



RESOLUCIÓN de 1 de junio de 2017, de la Dirección General de Medio Ambiente, por la que se otorga autorización ambiental unificada para la planta de recuperación y reciclaje de palés, promovida por Reciclajes Las Capellanías, SL, en el término municipal de Cáceres. (2017061448)

ANTECEDENTES DE HECHO:

Primero. Con fecha 31 de marzo de 2016 tiene entrada en el Registro Único de la Junta de Extremadura, la solicitud de Autorización Ambiental Unificada (AAU) para la instalación de una Planta de recuperación y reciclaje de palés, en el término municipal de Cáceres, promovido por D. Gustavo Adolfo Rivero Mariscal, en representación de Reciclajes las Capellanías, SL, con CIF B-10403921.

Segundo. La actividad se ubica en c/ Molineros 3, parcela 208 del Polígono Industrial Las Capellanías, Cáceres (Cáceres). Las coordenadas representativas del emplazamiento son X= 772.103,00 - Y= 4.374.283,30; huso 29, ETRS89. Las características esenciales del proyecto están descritas en el Anexo I de esta resolución.

Tercero. En cumplimiento de lo establecido en el artículo 16.5 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, la solicitud de AAU fue sometida al trámite de información pública, mediante Anuncio de 22 de noviembre de 2016, publicado en la sede electrónica de la Dirección General de Medio Ambiente. Dentro del periodo de información pública, no se han recibido alegaciones.

Cuarto. Mediante escrito de 18 de noviembre de 2016, la Dirección General de Medio Ambiente remitió al Ayuntamiento de Cáceres copia de la solicitud de AAU con objeto de que este Ayuntamiento promoviera la participación real y efectiva de las personas interesadas en el procedimiento de concesión de esta AAU. Asimismo, en el mismo escrito, la Dirección General de Medio Ambiente solicitó informe a ese Ayuntamiento sobre la adecuación de las instalaciones descritas en la solicitud de AAU a todos aquellos aspectos que fueran de su competencia según lo estipulado en el artículo 16.6 de la Ley 16/2015, de 23 de abril. El Ayuntamiento de Cáceres contesta mediante informe del Secretario, de fecha 05 de enero de 2017 en el que indica que "De todo lo expuesto se concluye que teniendo en cuenta la normativa urbanística vigente, la actividad solicitada (reciclajes de palets), se englobaría dentro del uso característico atribuido al ámbito del polígono industrial Capellanías".

Asimismo, posteriormente se reitera la solicitud, para la promoción de la participación real y efectiva de las personas interesadas en el procedimiento de concesión de esta AAU, mediante escrito de fecha 30 de enero de 2017, al Ayuntamiento de Cáceres. En respuesta al escrito anterior el Ayuntamiento presenta escrito del Secretario, de fecha 13 de febrero de 2017, en el que informa, que una vez promovida la participación real y efectiva de las persona interesadas, no sea presentado alegación alguna.

Quinto. Para dar cumplimiento al artículo 16.8 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, y al artículo 84 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, la Dirección General de Medio Ambiente se dirigió a Reciclajes Las Capellanías, al Ayuntamiento del Cáceres, a ANSER, a Asociación para la defensa de la



naturaleza y de los recursos de Extremadura (ADENEX), a Sociedad Española de Ornitología, SEO BIRD/LIFE, a Ecologistas en acción Extremadura y a AMUS, mediante escrito de fecha 8 de marzo de 2017, con objeto de proceder al trámite de audiencia a los interesados. A fecha de hoy, no se han recibido alegaciones.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

Primero. La Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio es el órgano competente para la resolución del presente expediente en virtud de lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y según el artículo 5 del Decreto 263/2015, de 7 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio.

Segundo. La actividad proyectada se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en particular en las categorías 9.1 y 9.3 del Anexo II de la ley, relativas a "Instalaciones para valoración y eliminación de residuos de todo tipo." e "Instalación gestión de residuos mediante almacenamiento de los mismos, con carácter previo para su valoración o eliminación.", respectivamente.

Tercero. Conforme a lo establecido en el artículo 14.2 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, se somete a autorización ambiental unificada el montaje, explotación, traslado o modificación sustancial, de las instalaciones de titularidad pública o privada en las que se desarrolle alguna de las actividades que se incluyen en el Anexo II de la Ley 16/2015.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, fundamentos de derecho e informe técnico, y una vez finalizados los trámites reglamentarios para el expediente de referencia, esta Dirección General de Medio Ambiente,

RESUELVE:

Otorgar autorización ambiental unificada a favor de Reciclajes Las Capellanías, para planta de recuperación y reciclaje de palés (epígrafes 9.1 y 9.3. del Anexo II de la Ley 16/2015), ubicada en el término municipal de Cáceres, a los efectos recogidos en la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura y en el Reglamento de autorizaciones y comunicación ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, aprobado por el Decreto 81/2011, de 20 de mayo, señalando que en el ejercicio de la actividad se deberá cumplir el condicionado fijado a continuación y el recogido en la documentación técnica entregada, excepto en lo que ésta contradiga a la presente autorización, sin perjuicio de las prescripciones de cuanta normativa sea de aplicación a la actividad de referencia en cada momento. El n.º de expediente de la instalación es el AAU 16/082.

CONDICIONANTES DE LA AUTORIZACIÓN AMBIENTAL UNIFICADA

- a- Medidas relativas a los residuos gestionados por la actividad

1. A la vista de la documentación aportada, se autoriza la recepción, reparación o almacenamiento temporal y clasificación de los siguientes residuos:



Residuos no peligrosos.

LER ⁽¹⁾	RESIDUOS	ORIGEN	CANTIDADES / AÑO
15 01 03	Envases de madera	Entrega de centros logísticas y otros	10.000,00 palets (150.000,00 Kg)
15 01 02	Envases de plásticos	Entrega de centros logísticas y otros	1.500,00 Kg
15 01 01	Envases de papel y cartón	Entrega de centros logísticas y otros	1.500,00 Kg
20 01 38	Madera	Entrega de centros logísticas y otros	500,00 Kg

⁽¹⁾ LER: Lista Europea de Residuos publicada por la Orden MAM/304/2002, de 8 de febrero.

2. La valorización de los residuos indicados en el punto anterior, se realizará mediante la operación de valorización R12 "Intercambio de residuos para someterlos a cualquiera de las operaciones enumeradas entre R1 y R11. Quedan aquí incluidas operaciones previas a la valorización incluido el tratamiento previo, operaciones tales como el desmontaje, la clasificación, la trituración, la compactación, la peletización, el secado, la fragmentación, el acondicionamiento, el reenvasado, la separación, la combinación o la mezcla, previas a cualquiera de las operaciones enumeradas de R1 a R11." del Anexo II de la Ley 22/2011, de 28 de julio, de residuos y suelos contaminados.

- b - Producción, tratamiento y gestión de residuos generados

1. Los residuos no peligrosos que se generarán por la actividad de la instalación industrial son los siguientes:

CÓDIGO LER ⁽¹⁾	RESIDUO	ORIGEN	DESTINO	CANTIDADES / AÑO
20 01 38	Maderas	Proceso selección	Gestor Autorizado	3.000,00 Kg

⁽¹⁾ LER: Lista Europea de Residuos publicada por la Orden MAM/304/2002, de 8 de febrero.



2. Los residuos peligrosos que se generarán en la actividad serán los siguientes:

CÓDIGO LER ⁽¹⁾	RESIDUO	ORIGEN		CANTIDADES / AÑO
13 02 08*	Otros aceites de motor, de transmisión y lubricantes	Aceite de la carretilla elevadora	Gestor Autorizado	5 Kg

⁽¹⁾ LER: Lista Europea de Residuos publicada por la Orden MAM/304/2002, de 8 de febrero.

3. La generación otro residuo no indicado en los apartados b.1 ó b.2, deberá ser comunicada a la DGMA, así como la generación de residuos peligrosos debido a su entrada mezclados con los residuos no peligrosos será esporádica, ya que deberá existir un control de entrada.

- c- Condiciones comunes a la gestión y producción de residuos

1. Mientras los residuos se encuentren en la instalación industrial, el titular de ésta estará obligado a mantenerlos en condiciones adecuadas de higiene y seguridad. En particular:

a. Las condiciones de los almacenamientos deberán evitar el arrastre de los residuos por el viento o cualquier otra pérdida de residuo o de componentes del mismo.

b. Se almacenarán sobre solera impermeable, tanto dentro como fuera de las naves.

c. El almacenamiento temporal de residuos peligrosos se efectuará en zonas cubiertas y con pavimento impermeable.

2. Para aquellos residuos peligrosos que, por su estado físico, líquido o pastoso, puedan generar lixiviados o dar lugar a vertidos, se dispondrá de cubetos de retención o sistema equivalente, a fin de garantizar la contención de eventuales derrames. Dichos sistemas serán independientes para aquellas tipologías de residuos cuya posible mezcla en caso de derrame suponga aumento de su peligrosidad o mayor dificultad de gestión.

3. Queda expresamente prohibida la mezcla de los residuos peligrosos y no peligrosos generados entre sí o con otros residuos. Los residuos deberán segregarse desde su origen, disponiéndose de los medios de recogida y almacenamiento intermedio adecuados para evitar dichas mezclas. La mezcla incluye la dilución de sustancias peligrosas.

- d - Medidas de protección y control de las aguas, del suelo y de las aguas subterráneas

La instalación industrial contará con una red de saneamiento de recogida de aguas residuales sanitarias procedente de aseos, que vierte a la red general de saneamiento municipal del Polígono industrial "Las Capellanías".



- e- Medidas de protección y control de la contaminación acústica

1. El nivel de emisión máximo previsto de las principales fuentes de emisión de ruidos del complejo industrial será de 83,16 dB(A).

MAQUINARÍA	EMISIÓN ACÚSTICA (dB(A))
Compresor de aire	69
Pistola Neumática	83
Sierra sable	83
Carretilla elevadora	35
Total	83,16

2. No se permitirá el funcionamiento de ninguna fuente sonora cuyo nivel de recepción externo sobrepase los valores establecidos en el Decreto 19/1997, de 4 de febrero, de Reglamentación de Ruidos y Vibraciones.
3. La actividad desarrollada no superará los objetivos de calidad acústica ni los niveles de ruido establecidos como valores límite en el Real Decreto 1367/2007, de 19 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del Ruido, en lo referente a zonificación acústica, objetivos de calidad y emisiones acústicas.

- f - Medidas de prevención y reducción de la contaminación lumínica

Las instalaciones y los aparatos de iluminación se ajustarán a lo dispuesto en el Real Decreto 1890/2008, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de eficiencia energética en instalaciones de alumbrado exterior y sus Instrucciones técnicas complementarias.

- g - Plan de ejecución y acta de puesta en servicio

1. En el caso de que el proyecto o actividad no comenzara a ejecutarse, adaptarse o desarrollarse en el plazo de cinco años (5 años) a lo establecido en esta resolución, a partir de la fecha de otorgamiento de la AAU, la DGMA previa audiencia del titular, acordará la caducidad de la AAU, conforme a lo establecido en el artículo 23 de la Ley 16/2015, de 23 de abril.
2. Dentro del plazo establecido en el apartado anterior, y con el objeto de comprobar el cumplimiento del condicionado fijado en la AAU, el titular de la instalación deberá presentar a la DGMA solicitud de conformidad con el inicio de la actividad y memoria, suscrita por técnico competente, según establece el artículo 34 del Decreto 81/2011, de 20 de mayo.
3. Dentro del plazo indicado en el apartado anterior, el titular de la instalación deberá remitir a la DGMA solicitud de inicio de la actividad según lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, con la documentación citada en dicho artículo, y en particular:



- a) La documentación que indique y acredite, qué tipo de gestión y qué gestores autorizados se harán cargo de los residuos generados por la actividad con el fin último de su valorización o eliminación. incluyendo los residuos domésticos y comerciales.
 - b) El certificado de cumplimiento de los requisitos de ruidos establecido en el artículo 26 del Decreto 19/1997, de 4 de febrero, de reglamentación de ruidos y vibraciones. Adjuntar certificado de calibración de los equipos (sonómetro y calibrador).
4. A fin de realizar las mediciones referidas en el punto anterior, que deberán ser representativas del funcionamiento de la instalación, el titular de la instalación industrial podrá requerir a la DGMA permiso para iniciar un periodo de pruebas antes del inicio de la actividad. En dicho caso, el titular de la instalación deberá solicitarlo dentro del plazo de cinco años indicado y con una antelación mínima de un mes antes del comienzo previsto de las pruebas. Junto con esta solicitud, deberá indicar el tiempo necesario para el desarrollo de las pruebas y la previsión temporal del inicio de la actividad, quedando a juicio de la DGMA la duración máxima del periodo de pruebas.
- h - Vigilancia y seguimiento
 - h.1 – Prescripciones generales
1. La Dirección General de Medio Ambiente, en el ejercicio de sus competencias, podrá efectuar y requerir cuantos análisis e inspecciones estime convenientes, para comprobar la adecuación y funcionamiento de la actividad a lo establecido en la AAU y en el proyecto evaluado.
 2. Al personal acreditado por la Administración competente se le deberá prestar toda la asistencia necesaria, para que ésta pueda llevar a cabo cualquier inspección de las instalaciones relacionadas con la AAU.
 3. Se informará a la Administración cualquier equipo necesario (EPI, dispositivos personales, dispositivos en vehículos, etc.) para realizar una inspección de las instalaciones.
- h.2 – Residuos
1. La entidad autorizada dispondrá de un archivo físico o telemático donde se recoja por orden cronológico la cantidad, naturaleza, origen, destino y método de tratamiento de los residuos gestionados, archivándose conforme a lo establecido en el artículo 40 de la Ley 22/2011, de 28 de julio, de residuos y suelos contaminados.
 2. El titular de la instalación deberá presentar, anualmente y antes del 1 de marzo, una memoria resumen anual con el contenido que figura en el Anexo XII de la Ley 22/2011, de 28 de julio, de residuos y suelos contaminados.
- h.3 – Contaminación acústica
1. El titular de la instalación industrial realizará mediciones de ruido antes de cada renovación de la AAU o al mes de finalizar cualquier modificación de la instalación que pueda afectar a los niveles de ruidos, remitiendo los resultados en el plazo de un mes desde la medición o junto con la solicitud de renovación de la AAU.



2. El titular de la instalación industrial deberá comunicar con una semana de antelación como mínimo, el día que se llevarán a cabo las mediciones de ruidos referidas en el apartado anterior.

- i -Medidas a aplicar en situaciones anormales de explotación que puedan afectar al medio ambiente

· Fugas, fallos de funcionamiento:

1. En caso de incumplimiento de los requisitos establecidos en la AAU, el titular de la instalación industrial deberá:
 - a) Comunicarlo a la DGMA en el menor tiempo posible, mediante correo electrónico o fax, sin perjuicio de la correspondiente comunicación por vía ordinaria.
 - b) Adoptar las medidas necesarias para volver a la situación de cumplimiento en el plazo más breve posible y para evitar la repetición del incidente.
2. En particular, en caso de desaparición, pérdida o escape de residuos, el titular de la instalación industrial deberá, además, adoptar las medidas necesarias para la recuperación y correcta gestión del residuo.
3. El titular de la instalación industrial dispondrá de un plan específico de actuaciones y medidas para situaciones de emergencias por funcionamiento con posibles repercusiones en la calidad del medio ambiente.

· Paradas temporales y cierre:

1. En el caso de paralización definitiva de la actividad o de paralización temporal por plazo superior a dos años, el titular de la AAU deberá entregar todos los residuos existentes en la instalación industrial a un gestor autorizado conforme a la Ley 22/2011, de 28 de julio; y dejar la instalación industrial en condiciones adecuadas de higiene ambiental.

- j - Prescripciones finales

1. La AAU objeto de la presente resolución tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 20 y 21 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y 30 y 31 del Reglamento de autorizaciones y comunicación ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, aprobado por el Decreto 81/2011, de 20 de mayo, y de la necesidad de obtener o renovar las diversas autorizaciones sectoriales incluidas en ella que así lo requieran.

Al respecto de la necesidad de renovar la autorización de residuos que se incluye en esta AAU, se indica que esta autorización tendrá una vigencia de ocho años, pasado el cual se renovará automáticamente por períodos sucesivos, de conformidad con el artículo 27.8 de la Ley 22/2011, de 28 de julio, de residuos y suelos contaminados.

2. Transcurrido el plazo de vigencia de cualquiera de las autorizaciones sectoriales autonómicas incluidas en la autorización ambiental unificada, aquellas deberán ser renovadas y, en su caso, actualizadas por períodos sucesivos según se recoge en el artículo 29 del Decreto 81/2011, de 20 de mayo.



3. El titular de la instalación deberá comunicar a la Dirección General de Medio Ambiente cualquier modificación que se proponga realizar en la misma según se establece en el artículo 30 del Decreto 81/2011, de 20 de mayo.
4. El titular de la instalación deberá comunicar a la Dirección General de Medio Ambiente la transmisión de titularidad de la instalación en el plazo máximo de un mes desde que la transmisión se haya producido y según lo establecido en el artículo 32 del Decreto 81/2011, de 20 de mayo.
5. El titular de la instalación deberá comunicar a la Dirección General de Medio Ambiente el inicio, la finalización o la interrupción voluntaria por más de tres meses, de la actividad según se establece en el artículo 33 del Decreto 81/2011, de 20 de mayo.
6. El titular de la instalación deberá proporcionar, a la Dirección General de Medio Ambiente o a quien actúe en su nombre, toda la asistencia necesaria para permitirle llevar a cabo cualquier tipo de inspección ambiental de las recogidas en el artículo 42 del Decreto 81/2011, de 20 de mayo.
7. La presente AAU podrá ser revocada por incumplimiento de cualquiera de sus condiciones.
8. El incumplimiento de las condiciones de la resolución constituye una infracción que irá de leve a grave, según el artículo 153 de la Ley 5/2010, de prevención y calidad ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
9. Contra esta resolución, que no pone fin a la vía administrativa, el interesado podrá interponer recurso de alzada de conformidad con lo establecido en los artículos 112, 115, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, ante la Consejera de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la notificación de la presente resolución.

Transcurrido el plazo de interposición del recurso sin que éste se haya presentado, la presente resolución será firme a todos los efectos legales.

Mérida, 1 de junio de 2017.

El Director General de Medio Ambiente,
PEDRO MUÑOZ BARCO



ANEXO I RESUMEN DEL PROYECTO

Los datos generales del proyecto son:

— Decreto 81/2011: la actividad proyectada se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la Decreto 81/2011, concretamente en el grupo 9.1. del Anexo II, relativas a "Instalaciones para valoración y eliminación de residuos de todo tipo".

— Actividad: El proyecto consiste en una planta de recuperación y reciclaje de palés.

— Capacidades y consumos: La capacidad de producción (tratamiento, reciclaje y reutilización) de 70.000,00 palés/año, que equivale a 1.200,00,00 toneladas/año. Con una capacidad máxima de almacenamiento de 6.000 palés.

Consumo eléctrico anual: 2.150,00 kwh.

Consumo de agua anual: 80,00 m³

Consumo de gasoil anual: 1.000,00 l/año.

— Ubicación: La actividad se llevará a cabo en el polígono industrial "Las Capellanias", c/ Molineros, n.º 23, parcela 208, en el término municipal de Cáceres (Cáceres). Coordenadas Huso UTM: 30 – X : 722.103,00 m – Y : 4.374.283,30 m.

— Infraestructuras, instalaciones y equipos principales:

La superficie construida es de 1.398,78 m² , con una superficie útil de 1.516,16 m² , distribuida de la siguiente manera :

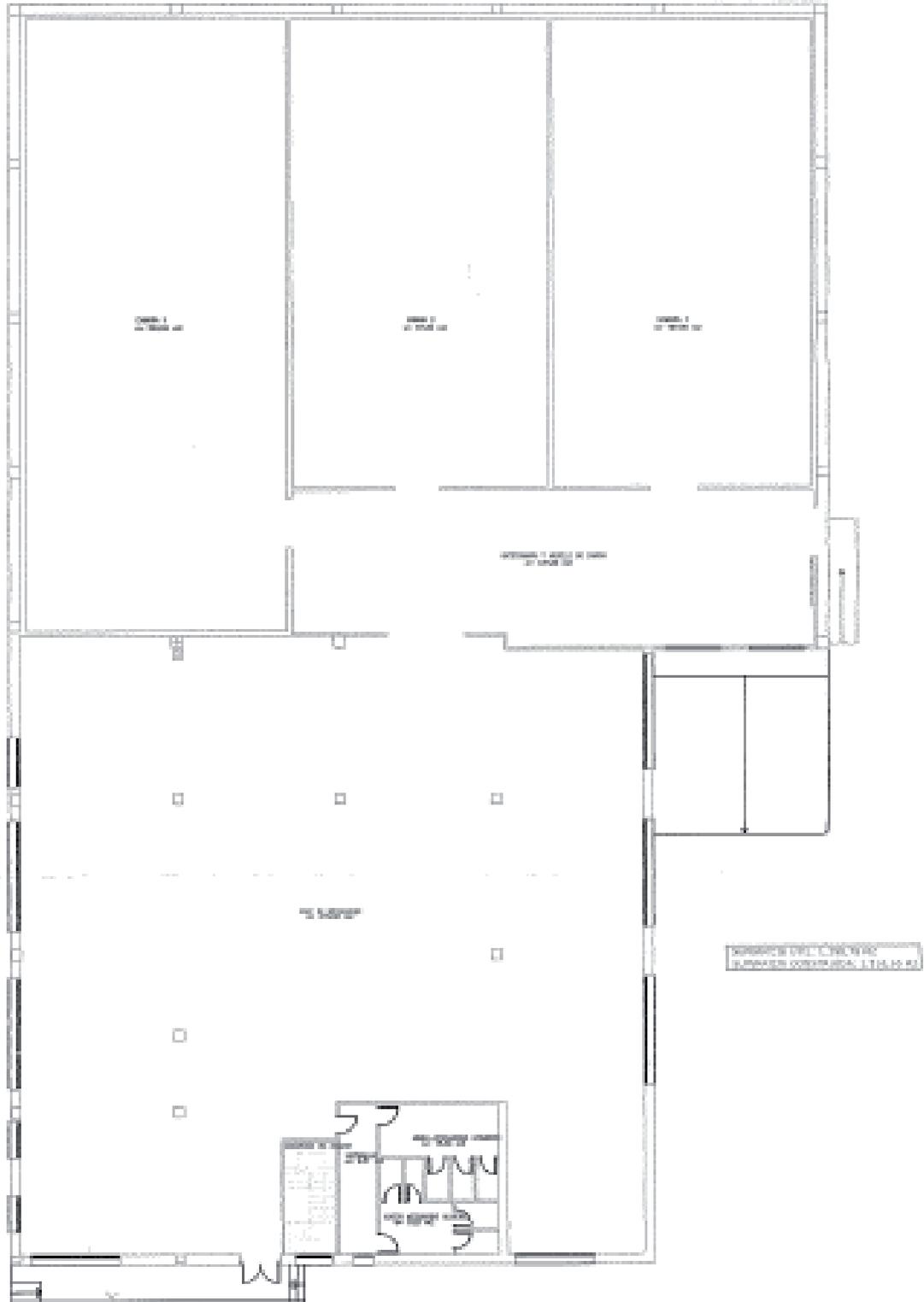
• Cámara 1	197,60 m ²
• Cámara 2	197,60 m ²
• Cámara 3	260,92 m ²
• Antecámara y muelle de carga	127,80 m ²
• Nave de almacenaje	576,56 m ²
• Aseos Vestuarios Hombres	15,46 m ²
• Aseos Vestuarios Mujeres	10,29 m ²
• Vestíbulo	9,51 m ²

Equipos:

- Compresor de aire
- Sierra de sable
- Clavadora
- Amoladora
- Grapadora
- Trapaleta
- Carretilla elevadora



ANEXO II
PLANO PLANTA



...





RESOLUCIÓN de 7 de junio de 2017, de la Dirección General de Medio Ambiente, por la que se otorga autorización ambiental unificada para la construcción de una balsa de evaporación de efluentes del proceso de aderezo de aceitunas, promovida por Riberol SAT N 5472, en el término municipal de Ribera del Fresno. (2017061449)

ANTECEDENTES DE HECHO:

Primero. Con fecha 5 de marzo de 2014 tiene entrada en el Registro Único de la Junta de Extremadura, la solicitud de Autorización Ambiental Unificada (AAU) para un proyecto de construcción de una balsa de almacenamiento y evaporación de efluentes procedentes de una fábrica de aderezo de aceitunas, en el paraje "Los Canchales", promovido por Riberol SAT N 5472, en el término municipal de Ribera del Fresno, con CIF F-06033260.

Segundo. La instalación industrial se ubicará en la parcela 19 del polígono 18 del término municipal de Ribera del Fresno (Badajoz). Las coordenadas geográficas son X = 743.326 m; Y = 4.267.625 m; huso 29; datum ETRS89.

Tercero. El proyecto tiene informe de compatibilidad urbanística favorable de fecha 28 de febrero de 2014.

Cuarto. Con fecha 16 de noviembre de 2016 se ha emitido informe de impacto ambiental favorable que se transcribe en el Anexo II.

Quinto. En cumplimiento de lo establecido en el artículo 57.4 de la Ley 5/2010 y en el artículo 23 del Decreto 81/2011, la solicitud de AAU fue sometida al trámite de información pública, mediante anuncio de 7 de diciembre de 2016 que se publicó en el DOE n.º 36, de 21 de febrero de 2017.

Sexto. Mediante escrito de 13 de diciembre de 2016, la Dirección General de Medio Ambiente (DGMA) remitió al Ayuntamiento de Ribera del Fresno copia de la solicitud de AAU con objeto de que este Ayuntamiento promoviera la participación real y efectiva de las personas interesadas en el procedimiento de concesión de esta AAU mediante notificación por escrito a las mismas y, en su caso, recepción de las correspondientes alegaciones. Asimismo, en el mismo escrito, la DGMA solicitó informe a ese Ayuntamiento sobre la adecuación de las instalaciones descritas en la solicitud de AAU a todos aquellos aspectos que fueran de su competencia según lo estipulado en el artículo 24 del Decreto 81/2011.

Séptimo. Para dar cumplimiento al artículo 57.6 de la Ley 5/2010 y al artículo 84 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, esta DGMA se dirigió mediante escritos de 9 de mayo de 2017 a Riberol SAT N 5472 y de 10 de junio de 2017 al Ayuntamiento de Ribera del Fresno, con objeto de proceder al trámite de audiencia a los interesados.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO:**

Primero. La Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio es el órgano competente para la resolución del presente expediente en virtud de lo dispuesto en el artículo 56 de la Ley 5/2010, de 23 de junio, de prevención y calidad ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y según el artículo 5 del Decreto 263/2015, de 7 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio.

Segundo. La actividad se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la Ley 5/2010, de 23 de junio, de prevención y calidad ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura y del Decreto 81/2011, de 20 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de autorizaciones y comunicación ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en particular en la categoría 9.3 del Anexo II del citado reglamento, relativa a "Instalaciones de gestión de residuos mediante almacenamiento de los mismos, con carácter previo a su valorización o eliminación".

Tercero. Conforme a lo establecido en el artículo 55 de la Ley 5/2010 y en el artículo 2 del Decreto 81/2011, se somete a autorización ambiental unificada la construcción, montaje, explotación, traslado o modificación sustancial de las instalaciones en las que se desarrolle alguna de las actividades que se incluyen en el Anexo II del citado decreto.

Cuarto. Vista la documentación obrante en el expediente administrativo, teniendo en cuenta lo manifestado por el interesado, y habiéndose dado cumplimiento a todas las exigencias legales, esta Dirección General de Medio Ambiente,

RESUELVE:

Otorgar la autorización ambiental unificada a favor de Riberol SAT N 5472 para la construcción de balsa de almacenamiento y evaporación de efluentes del proceso de aderezo de aceitunas referida en el Anexo I de la presente resolución en el término municipal de Ribera del Fresno (Badajoz), a los efectos recogidos en la Ley 5/2010, de 23 de junio, de prevención y calidad ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura y en el Decreto 81/2011, de 20 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de autorizaciones y comunicación ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, señalando que en el ejercicio de la actividad se deberá cumplir el condicionado fijado a continuación y el recogido en la documentación técnica entregada, excepto en lo que ésta contradiga a la presente autorización, sin perjuicio de las prescripciones de cuanta normativa sea de aplicación a la actividad de referencia en cada momento. El n.º de expediente de la instalación es el AAU 14/024.



CONDICIONADO DE LA AUTORIZACIÓN AMBIENTAL UNIFICADA

- a - Producción, tratamiento y gestión de residuos

1. La presente resolución autoriza la generación de los siguientes residuos no peligrosos:

RESIDUO	ORIGEN	CÓDIGO SEGÚN LA LER ⁽¹⁾	CANTIDAD GENERADA
Lodos del tratamiento in situ de efluentes	Residuos del aderezo de aceitunas	02 03 05	1.220 m ³ /año

⁽¹⁾ LER: Lista Europea de Residuos publicada por la Orden MAM/304/2002, de 8 de febrero.

2. La gestión de estos residuos consistirá en las operaciones de eliminación D15 y D9, relativas a "Almacenamiento en espera de cualquiera de las operaciones numeradas de D1 a D14 (excluido el almacenamiento temporal, en espera de recogida, en el lugar donde se produjo el residuo)" y "Tratamiento fisicoquímico no especificado en otro apartado del presente anexo y que dé como resultado compuestos o mezclas que se eliminen mediante uno de los procedimientos numerados de D1 a D12 (por ejemplo, evaporación, secado, calcinación, etc.), respectivamente", del Anexo I de la Ley 22/2011, de 28 de julio, de residuos y suelos contaminados.
3. La generación de cualquier otro residuo no mencionado en la presente resolución, deberá ser comunicado a la DGMA, con objeto de evaluarse la gestión más adecuada que deberá llevar a cabo el titular de la instalación industrial y, en su caso, autorizar la producción del mismo.

- b - Medidas de protección y control de las aguas, del suelo y de las aguas subterráneas

1. El diseño y la construcción de la balsa de almacenamiento de aguas de la oxidación, aguas de lavado y aguas de salmueras deberá adaptarse a las prescripciones que para este tipo de infraestructuras establece la DGMA. Conforme a esto, se deberán tener en cuenta los siguientes requisitos:
- La balsa de evaporación deberá contar con las capacidades indicadas en el Anexo I de la presente resolución.
 - La balsa deberá cumplir con las distancias mínimas legales a cursos de agua y a cualquier carretera nacional, comarcal o vecinal.
 - Su ubicación y diseño deberá garantizar que no se produzcan escorrentías ni vertidos a ningún curso o punto de agua, y se orientará en función de los vientos dominantes, de modo que se eviten molestias por malos olores a las poblaciones más cercanas.
 - Será impermeabilizada con lámina de geotextil y con lámina de polietileno, y cumplirá con las siguientes características constructivas:



- Profundidad de 1,7 m.
- Superficie de coronación de 1 m como mínimo que evite el acceso de las aguas de escorrentía. La pendiente interna del talud será 1H:1V.
- Estructura:
 - Compactación del terreno.
 - Capa de gravas filtrantes con sistema de control de fugas mediante red de tubos de PVC ranurados tipo Dren que conducirán las aguas hacia un sistema de arquetas testigo colocadas en el perímetro de las balsas.
 - Lámina de geotextil.
 - Lámina de polietileno.
 - Cuneta en todo su perímetro.
 - Cerramiento perimetral.
- Se dispondrá de certificado de calidad emitido por la empresa encargada de su construcción.

La frecuencia de vaciado de la balsa será la adecuada para evitar que la acumulación de los residuos decantados impliquen una disminución significativa de la capacidad de almacenamiento de los residuos líquidos en la misma. En el momento en que se vacíe, se aprovechará para la comprobación del estado de la instalación, arreglando cualquier deficiencia en caso de una evaluación desfavorable de la misma. Los sedimentos (residuos sólidos) acumulados en el proceso de almacenamiento de los efluentes líquidos serán retirados por gestor autorizado de residuos.

2. Con el objeto de evitar el rebosamiento de las aguas almacenadas en la balsa, la lámina de vertido no podrá sobrepasar los 1,10 m. de altura, quedando los últimos 60 cm. como resguardo y seguridad, hasta completar así los 1,7 m de profundidad máxima.
3. Se deberá inspeccionar detalladamente el estado del sistema de impermeabilización por personal técnico competente, el cual emitirá anualmente certificado sobre el resultado de la inspección. Asimismo, se deberá inspeccionar visualmente y de manera periódica las arquetas testigo de detección de fugas como medida de control del estado del sistema de impermeabilización.
4. El sistema de impermeabilización instalado deberá ser sustituido completamente con antelación suficiente al del cumplimiento del plazo de durabilidad garantizado por el fabricante, tomando en consideración el certificado de garantía.
5. La limpieza de los sedimentos acumulados en la balsa deberá realizarse mediante procedimientos que no deterioren las características de resistencia e impermeabilización de la misma.



6. La balsa de evaporación de aguas residuales agroindustriales deberá limpiarse al menos cada dos años, ya que según se establece en el artículo 20 de la Ley 22/2011, de 28 de julio, de residuos y suelos contaminados, la duración del almacenamiento de los residuos no peligrosos será inferior a dos años cuando se destinen a valorización.
7. Se instalarán dos piezómetros de control en los puntos de coordenadas geográficas X: 743.345; Y: 4.267.662; huso 29; datum ETRS89 y X: 743.350; Y: 4.267.595; huso 29; datum ETRS89 a fin de controlar que no hay fugas que contaminen los acuíferos de la zona.

- c - Plan de ejecución

1. En caso de que las actuaciones que se requieran para adaptar la actividad industrial a la presente autorización no se finalizaran en el plazo máximo de 18 meses a partir del día siguiente a la fecha en la que se comunique la resolución por la que se otorgue la AAU, la DGMA, previa audiencia del titular, acordará la caducidad de la AAU, conforme a lo establecido en el artículo 33 del Decreto 81/2011, de 20 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de autorizaciones y comunicación ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
2. Dentro del plazo indicado en el apartado anterior, el titular de la instalación deberá remitir a la DGMA solicitud de inicio de la actividad según lo dispuesto en el artículo 34 del Decreto 81/2011, de 20 de mayo, con la documentación citada en dicho artículo, y en particular:
 - La documentación que indique y acredite qué tipo de gestión y qué gestores autorizados se harán cargo de los residuos generados por la actividad con el fin último de su valorización o eliminación.
 - Certificado por empresa acreditada de la impermeabilización de la balsa y del plazo de durabilidad de la misma.
 - Licencia de obra.

- d - Vigilancia y seguimiento

Residuos:

1. El titular de la instalación deberá llevar un registro de todos los residuos generados:
 - En el registro de Residuos No Peligrosos deberá constar la cantidad, naturaleza, identificación del residuo, origen y destino de los mismos.
2. El titular deberá comunicar el día en el que se llevará a cabo la limpieza de la balsa con la suficiente antelación, esta deberá ser:
 - Mediante comunicación por fax, teléfono o e-mail a la DGMA, con una antelación mínima de una semana.
 - Mediante comunicación por otros medios a la DGMA, con una antelación mínima de dos semanas.



3. Antes de dar traslado de los residuos a una instalación para su valorización o eliminación deberá solicitar la admisión de los mismos por parte del gestor destinatario de los residuos.

Vertidos:

4. Evaluación del funcionamiento del sistema de almacenamiento de aguas de la oxidación, aguas de lavado y aguas de salmueras, y de las aguas de limpieza de la bodega, donde deberá registrarse y controlar:

— El nivel de llenado de las balsas.

— Las existencia de fugas.

- e - Medidas a aplicar en situaciones anormales de explotación

Fugas, fallos de funcionamiento:

1. En caso de incumplimiento de los requisitos establecidos en la AAU, el titular de la instalación industrial deberá:

Comunicarlo a la DGMA en el menor tiempo posible, mediante correo electrónico o fax, sin perjuicio de la correspondiente comunicación por vía ordinaria.

Adoptar las medidas necesarias para volver a la situación de cumplimiento en el plazo más breve posible y para evitar la repetición del incidente.

En particular, en caso de desaparición, pérdida o escape de residuos, el titular de la instalación industrial deberá, además, adoptar las medidas necesarias para la recuperación y correcta gestión del residuo.

2. El titular de la instalación industrial dispondrá de un plan específico de actuaciones y medidas para situaciones de emergencias por funcionamiento con posibles repercusiones en la calidad del medio ambiente.

Paradas temporales y cierre:

3. En el caso de paralización definitiva de la actividad o de paralización temporal por plazo superior a dos años, el titular de la AAU deberá entregar todos los residuos existentes en la instalación industrial a un gestor autorizado conforme a la Ley 22/2011, de 28 de julio; y dejar la instalación industrial en condiciones adecuadas de higiene medio ambiental.

- f - Prescripciones finales

1. La AAU objeto de la presente resolución tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 59 y 61 de la Ley 5/2010 y 30 y 31 del Decreto 81/2011.
2. La actividad deberá inscribirse en los registros correspondientes.
3. Se dispondrá de una copia de la presente resolución en el mismo centro a disposición de los agentes de la autoridad que lo requieran.



4. El titular de la instalación deberá comunicar a la DGMA cualquier modificación que se proponga realizar en la misma según se establece en el artículo 30 del Decreto 81/2011, de 20 de mayo.
5. La presente AAU podrá ser revocada por incumplimiento de cualquiera de sus condiciones.
6. El incumplimiento de las condiciones de la resolución constituye una infracción que irá de leve a grave, según el artículo 153 de la Ley 5/2010, de prevención y calidad ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, sancionable con multas de hasta 200.000 euros.
7. Contra la presente resolución, que agota la vía administrativa, podrá interponer el interesado recurso potestativo de reposición ante la Consejera de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio en el plazo de un mes, a partir del día siguiente a aquel en que se lleve a efecto su notificación, o ser impugnada directamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

Transcurrido dicho plazo, únicamente podrá interponerse recurso contencioso-administrativo, sin perjuicio, en su caso, de la procedencia del recurso extraordinario de revisión.

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

Mérida, 7 de junio de 2017.

El Director General de Medio Ambiente,
PA de la Consejera (Res. de 16 de septiembre de 2015),
PEDRO MUÑOZ BARCO



ANEXO I

RESUMEN DEL PROYECTO

El proyecto consiste en la construcción de una balsa de almacenamiento y evaporación para las aguas de la oxidación, aguas de lavado y aguas de salmueras procedentes de la fábrica de aderezo de aceitunas que la SAT Riberol N 5472 tiene en el término municipal de Ribera del Fresno (Badajoz).

La SAT Riberol N 5472 explota una fábrica de aderezo de aceitunas con capacidad para procesar 450.000 kg de aceitunas por campaña.

Con estos procesos se obtiene una cantidad máxima de efluentes procedentes de la fábrica de aderezo de 1.220 m³ anuales. Para el almacenamiento y evaporación de estas aguas residuales se prevé la construcción de una balsa con un volumen proyectado de vertido de 2.530 m³.

El proyecto no prevé la construcción de ningún tipo de edificación, sino únicamente la construcción de una balsa que se ubicará en la parcela 19 del polígono 18 del término municipal de Ribera del Fresno (Badajoz).

Las coordenadas geográficas de la balsa son:

Balsa 1	X(m)	Y(m)	Huso	datum
Vértice n.º 1	743.296	4.267.646	29	ETRS89
Vértice n.º 2	743.342	4.267.659	29	ETRS89
Vértice n.º 3	743.352	4.267.605	29	ETRS89
Vértice n.º 4	743.315	4.267.595	29	ETRS89

La balsa impermeabilizada de almacenamiento de aguas residuales de la fábrica de aderezo tiene 2.575 m² de superficie de coronación, y 1.950 m² de superficie del fondo de la balsa. El ancho de la coronación es de 1 metro y la inclinación de los taludes interiores y del vaso en terraplén es de 1H:1V. El volumen máximo de la balsa es de 4.290 m³ y el volumen de vertido a 1,10 cm de altura es de 2.530 m³.

El residuo almacenado en la balsa estará formado por:

- Aguas de procedentes de la oxidación del fruto.
- Aguas de lavado posterior a la oxidación.
- Aguas denominadas salmueras procedentes de la fermentación y la conservación.

La impermeabilización de las balsas consiste en la instalación de una lámina geotextil de gramaje superior a 300 gr/m² y de una lámina de polietileno de 1,5 mm de espesor.



Las instalaciones contarán con 2 piezómetros de control de la estanqueidad de las balsas que se ubicarán en los puntos de coordenadas geográficas X: 743.345; Y: 4.267.662; huso 29; datum ETRS89 y X: 743.350; Y: 4.267.595; huso 29; datum ETRS89, a fin de controlar que no hay fugas que contamiene los acuíferos de la zona.

La instalación dispondrá de cerramiento en todo su perímetro de 2 m de altura para evitar la entrada de personas y animales a las balsas.

**ANEXO II**

INFORME DE IMPACTO AMBIENTAL

N/Ref.: JJC/rps**Nº Expte.:** IA14/0426**Actividad:** Balsa de evaporación de efluentes de aderezo de aceitunas.**Finca/paraje/lugar:** Polígono 18, parcela 19**Término municipal:** Ribera del Fresno**Promotor/Titular:** RIBEROL SAT 5472.

Visto el informe técnico de fecha 16 de noviembre de 2016, a propuesta de la Jefa de Servicio de Protección Ambiental y en virtud de las competencias que me confieren el artículo artículo 35 de la *Ley 5/2010, de 23 de junio, de prevención y calidad ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura* y el artículo 5 del *Decreto 263/2015, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio*, **se informa favorablemente**, a los solos efectos ambientales, la viabilidad de la ejecución del proyecto “Balsa de evaporación de efluentes de planta de aderezo de aceitunas”, en el término municipal de Ribera del Fresno (Badajoz), cuyo promotor es RIBEROL SAT 5472, sometido a autorización ambiental unificada (AAU14/024), con sujeción a las medidas preventivas, correctoras y compensatorias contenidas en el presente informe.

Resumen del proyecto:

El proyecto consiste en la construcción, en la parcela 19 del polígono 18 del término municipal de Ribera del Fresno (Badajoz), de una balsa para la eliminación por evaporación de los efluentes producidos en la planta de aderezo de aceitunas propiedad del promotor. La balsa contará con lamina impermeable que se asienta sobre terreno natural. La balsa tiene una superficie media útil de 2.575 m². (64 x 44 m.) y una profundidad de 1.70 m.

Dentro del procedimiento de evaluación de impacto ambiental se ha revisado el documento ambiental del proyecto y el estudio hidrogeológico simplificado y se ha recabado el informe auxiliar del Agente del Medio Natural de la Zona.

La viabilidad del referido proyecto queda condicionada a que se adopten las siguientes medidas preventivas y correctoras:

1. Medidas específicas para la protección del medio hídrico y construcción de las balsas.

- 1.1. Con el fin de prevenir la contaminación del suelo y las aguas subterráneas la estructura deberá construirse de forma que se garantice su impermeabilización. Deberá disponer de un sistema que permita detectar posibles fugas y filtraciones, y que también pueda actuar como sistema de recuperación de éstas en el caso de que existan.

Se deberá proceder al mantenimiento del sistema impermeabilizante y vigilancia del sistema de drenaje infrayacente. Estas condiciones deberán mantenerse durante la vida útil del depósito.

- 1.2. Cuando corresponda renovar el sistema de impermeabilización por su deterioro, debido a accidentes o al paso del tiempo, se instalará una nueva impermeabilización constituida por un sistema de doble capa de geomembranas. Cada capa de membranas se confeccionará con una lámina de PHD de al menos 1.5 mm. de espesor que para evitar su perforación por punzonamiento estará protegida por geotextil de compacidad suficiente. Entre ambas capas de impermeabilización se dispondrá de un sistema de drenaje, del tipo de grava silicea seleccionada englobando un tubo semipermeable en disposición de “espina de pez” que a través de arquetas y conducciones impermeables confluyan en un pozo de registro o control.

Este pozo deberá contar con las dimensiones suficientes para su correcto funcionamiento e inspección, así como instalarse en una ubicación adecuada a su fin.

- 1.3. Se evitará el acceso innecesario de aguas de escorrentía pluvial a la balsa de evaporación con el fin de evitar volúmenes adicionales de agua a evaporar, por lo que conviene realizar un desagüe perimetral que evacue las aguas de escorrentía fuera de la balsa.
- 1.4. El cerramiento se ajustará a lo establecido en el Decreto 226/2013, de 3 de diciembre, por el que se regulan las condiciones para la instalación, modificación y reposición de los cerramientos cinegéticos y no cinegéticos en la Comunidad Autónoma de Extremadura. En caso de ser distintos a lo establecido en el artículo 7, deberán solicitar autorización expresa para ello.

2. Medidas complementarias y durante el funcionamiento

- 2.1. Anualmente, tras el periodo estival se procederá a la limpieza de la balsa mediante procedimientos que no deterioren las características resistentes e impermeables de la misma, siendo los lodos retirados y gestionados por Gestor Autorizado de Residuos. Previamente a su retirada se caracterizarán dichos lodos para determinar su naturaleza, tipología y peligrosidad.
- 2.2. En caso de vertido accidental, se procederá a la total limpieza y recogida incluida la parte de suelo afectada.
- 2.3. Los residuos generados en el desarrollo de la actividad deberán ser gestionados conforme a lo establecido en la Ley 22/2011, de 28 de julio, de residuos y suelos contaminados. La gestión de residuos deberá ser realizada por empresas que deberán estar registradas conforme a lo establecido en la Ley 22/2011.
- 2.4. Se desarrollará la actividad cumpliendo todas las condiciones de garantía, seguridad y sanitarias impuestas por las disposiciones vigentes. Respecto a la ubicación y construcción se atenderá a lo establecido en la Normativa Urbanística correspondiente.

3. Propuesta de reforestación

La reforestación deberá ir enfocada a la integración ambiental de la actividad, preservando los valores naturales del terreno y del entorno, entendiéndose así

mismo esta reforestación como una medida compensatoria ante los impactos ambientales ocasionados por la implantación de la actividad.

Se realizarán plantaciones aprovechando aquellas zonas donde no se prevea ocupación del terreno por la instalación proyectada.

La reforestación consistirá en la plantación de especies autoctonas similares a las existentes en el entorno, priorizándose el empleo de las siguientes especies (arbóreas y arbustivas): encina (*Quercus ilex*), coscoja (*Quercus coccifera*), lentisco (*Pistacia lentiscus*), labiérnago (*Phyllirea angustifolia*).

Las plantaciones no se harán siguiendo líneas rectas sino con un patrón irregular para que el efecto visual sea de mayor profundidad, y se alternaran varias hileras de distintas especies de forma que se genere un efecto más natural.

Se asegurará el éxito de la reforestación, los trabajos se efectuarán en otoño-invierno, con los plantones se instalarán tubos u otros sistemas protectores de una altura adecuada. Y se deberá proceder, siempre que sea necesario, a la aplicación de riegos sistemáticos para facilitar el arraigo de los plantones, durante, al menos, los tres primeros veranos desde su plantación.

Se verificará la correcta aplicación y desarrollo de la revegetación, procediendo a la reposición de marras que fueran necesarias. Las plantaciones se deberán mantener durante todo el periodo de explotación de la instalación.

4. Plan de restauración

Al finalizar las actividades deberá dejar el terreno en su estado original, eliminando adecuadamente las instalaciones, con la retirada de los restos por gestor autorizado. Así mismo, la superficie afectada deberá acondicionarse mediante las técnicas agronómicas adecuadas, procediendo a la restitución de su estado original.

Si una vez finalizada la actividad, se pretendiera el uso de las instalaciones para otra distinta, deberán adecuarse las instalaciones y contar con todas las autorizaciones exigidas para el nuevo aprovechamiento.

5. Programa de Vigilancia Ambiental

- 5.1. Se deberá inspeccionar las instalaciones, estableciendo un programa de vigilancia que permita, ante la posible existencia de fugas su inmediata contención.
- 5.2. Periódicamente se comprobará la posible existencia de fugas y filtraciones recogidas en las arquetas de registro, de forma que se permita controlar la estanqueidad de la balsa en todo momento.
- 5.3. El promotor deberá confeccionar un programa de vigilancia ambiental y designará un coordinador medioambiental que se encargue de la verificación del seguimiento del programa de vigilancia ambiental, incluyendo el cumplimiento de las medidas preventivas, protectoras y compensatorias propuestas.
- 5.4. El Programa de Vigilancia Ambiental se cumplimentará mediante informes de seguimiento. Estos informes deben ser periódicos (al menos semestrales) emitidos a partir de las visitas de inspección a las instalaciones y en caso de detectarse alguna incidencia deberá remitirse a la Dirección General de Medio Ambiente, para que se pueda comprobar el alcance de la incidencia y la idoneidad de las medidas correctoras que se hayan aplicado. En base al resultado de estos informes



se podrán exigir medidas ambientales suplementarias para corregir las posibles deficiencias detectadas. Los informes deberán presentar, al menos, el siguiente contenido:

- La verificación de la eficacia y correcto cumplimiento de las medidas contenidas en el presente informe.
- El seguimiento de las afecciones sobre los diferentes factores ambientales. Especialmente afección a las aguas superficiales y subterráneas, identificación de zonas encharcadas o afloramiento del nivel freático.
- Los datos recogidos durante las visitas de inspección a las instalaciones (personal inspector, fecha, estado general de las instalaciones, desarrollo de la plantaciones, incidencias...), de forma que se pueda detectar la posible existencia de cualquier incidencia, perturbación o situación anómala referente al estado de las instalaciones.
- Registro de las labores de mantenimiento y limpieza de las instalaciones.
- Gestión de residuos generados, llevando un registro del tratamiento de los residuos.
- Cualquier otra incidencia que sea conveniente resaltar.
- Además, se incluirá un anexo fotográfico (en color) de la situación de las instalaciones, incluidas las de reforestación. Dichas imágenes serán plasmadas sobre un mapa, con el fin de saber desde qué lugares han sido realizadas.

El presente informe, se emite sólo a efectos ambientales y en virtud de la legislación específica vigente, sin perjuicio del cumplimiento de los demás requisitos o autorizaciones legales o reglamentariamente exigidos que, en todo caso, habrán de cumplirse.

Este informe de Impacto Ambiental perderá su vigencia y cesará en la producción de los efectos que le son propios si, una vez notificado, no se hubiera procedido a la autorización del proyecto en el plazo de cinco años.

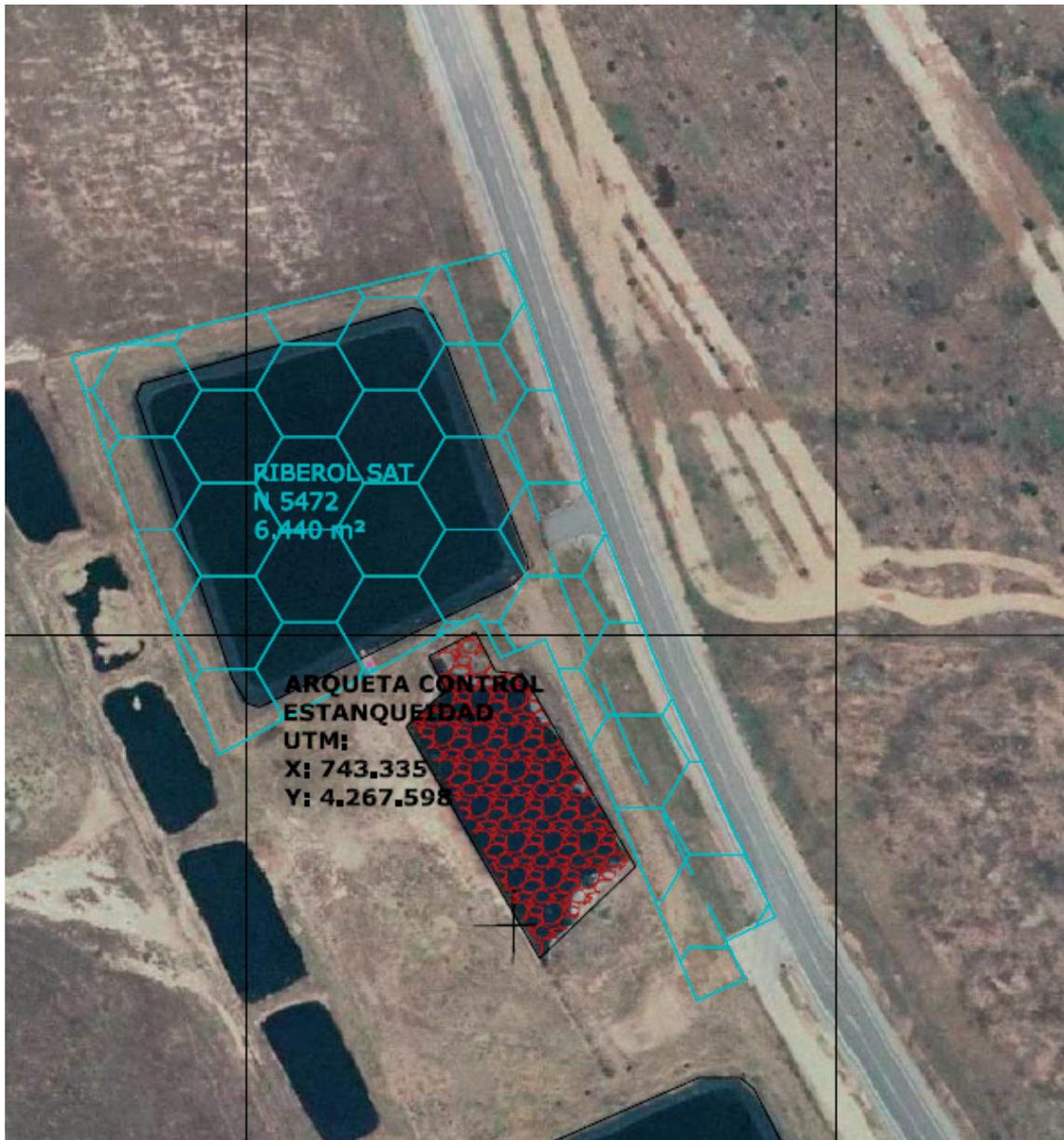
El Informe de Impacto Ambiental no será objeto de recurso alguno, sin perjuicio de los que, en su caso, procedan en vía administrativa o judicial frente al acto, en su caso, de autorización del proyecto.

Mérida, a 16 de noviembre de 2016



**EL DIRECTOR GENERAL DE
MEDIO AMBIENTE**

Fdp. Pedro Muñoz Barco

ANEXO III**GRÁFICO**

...



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 22 de junio de 2017, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo para el personal que presta servicios en Cruz Roja Española de Cáceres que fue suscrito con fecha 27 de febrero de 2017. (2017061475)

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal que presta servicios en Cruz Roja Española de Cáceres (código de convenio 10000732011996), que fue suscrito con fecha 27 de febrero de 2017, de una parte, por la representación legal de la empresa, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el 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, 22 de junio de 2017.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



Í N D I C E

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Ámbito funcional.

Artículo 2. Ámbito personal.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Artículo 4. Ámbito Temporal. Vigencia y denuncia del Convenio.

Artículo 5. Unidad del Convenio.

Artículo 6. Comisión paritaria.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7. Organización del trabajo.

Artículo 8. Traslados forzosos.

CAPÍTULO III. PERSONAL

Artículo 9. Grupos profesionales y niveles.

Artículo 10. GI. Titulados superiores.

Artículo 11. GII. Titulados Medios.

Artículo 12. GIII. Técnico/a especialista

Artículo 13. GIV. Técnicos/as Auxiliares.

Artículo 14. GV: Otros Profesionales

CAPÍTULO IV. SISTEMA DE COBERTURA PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 15. Cambio grupo profesional.

Artículo 16. Selección de Personal.

Artículo 17. Periodo de prueba.

Artículo 18. Bolsa de trabajo.

Artículo 19. Formación para la promoción.

Artículo 20. Ayudas al Estudio

Artículo 21. Contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 22. Trabajos entre grupos profesionales.



Artículo 23. Extinción de la relación laboral.

Artículo 24. Subrogación

CAPÍTULO V. JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 25. Jornada de trabajo.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

Artículo 27. Vacaciones.

Artículo 28. Permisos y reducciones de jornada.

Artículo 29. Excedencias.

CAPÍTULO VI. RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 30. Garantía Salarial.

Artículo 31. Conceptos retributivos.

Artículo 32. Sueldo Base.

Artículo 33. Complementos consolidables.

Artículo 34. Complementos no consolidables.

Artículo 35. Gastos de desplazamiento.

Artículo 36. Pagas Extraordinarias.

Artículo 37. Pago de Nóminas mensuales.

Artículo 38. Anticipos reintegrables.

Artículo 39. Prestaciones Sociales.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 40. Norma General y Facultad Sancionadora.

Artículo 41. Definición de falta.

Artículo 42. Graduación y clasificación.

Artículo 43. Otras.

Artículo 44. Sanciones.

Artículo 45. Prescripción.

Artículo 46. Cancelación.

Artículo 47. Procedimiento disciplinario.



CAPÍTULO VIII. ACCIÓN SINDICAL

Artículo 48. Representación y ejercicio de los derechos Sindicales de los/as trabajadores/as de la Oficina Provincial de Cáceres.

Artículo 49. Funciones.

Artículo 50. Garantías Sindicales.

Artículo 51. Derecho de Asamblea y Huelga.

Artículo 52. Bolsa Horas Sindicales

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

ANEXO. TABLAS SALARIALES

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo ha sido pactado entre la representación legal de Cruz Roja Española de Cáceres y la representación legal de los/as trabajadores/as a través del Comité de Empresa. Ambas partes se reconocen legitimación y representación suficiente para acordar las disposiciones que a continuación se detallan:

CAPÍTULO I

"ÁMBITO DE APLICACIÓN"

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre Cruz Roja Española en Cáceres y el personal que presta sus servicios en cualquiera de sus dependencias o centros de trabajo en la forma y extensión que en los contratos de trabajo se determinen.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Se regirán por las disposiciones reguladas en este Convenio todos los/as trabajadores/as de Cruz Roja Española de Cáceres que están recogidos en el ámbito funcional, quedando expresamente excluidos de su ámbito de aplicación los siguientes:

Quienes presten sus servicios en régimen de colaboración voluntaria y no retribuida.

- a) Quedaran fuera del convenio, aquellos contratos que vengan con salario previamente establecido por el organismo subvencionador, quedarán excluidos los contratados por el SEXPE por los convenios acogidos al Decreto 33/2002, de 3 de abril, los/as monitores/as de Formación para el Empleo y los becados del CEDES.



En caso de duda sobre la aplicación de tablas salariales de convenios ante nuevas subvenciones con salario predeterminado, será la comisión paritaria quien determine sobre este punto.

- b) Las personas que ocupen puestos de Dirección en Cruz Roja Española en Cáceres. A estos efectos se considerará personal de dirección: El/la Secretario/a y Coordinador/a Provincial, los Directores/as de departamentos y aquellos otros puestos que con igual consideración pudieran ser creados en el futuro a iniciativa de/l/la presidente/a de en Cáceres.
- c) El personal de cualquier otra oficina o centro de Cruz Roja Española en comisión de servicio destinado a las actividades de Cruz Roja Española en Cáceres.
- d) Teniendo en cuenta las peculiaridades en que se desarrolla la prestación de los servicios de los Delegados de Misiones, quedan excluidos del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de CRE en Cáceres.

Los/as delegados/as de misiones se regirán por los términos y condiciones de trabajo pactados en su contrato de trabajo, instrucciones de misión o documento en que se pacte, de acuerdo con los principios comunes establecidos para cada colectivo por la entidad.

- e) Los/as profesionales libres y/o autónomos/as que presten su colaboración y servicios a CRE de Cáceres, los cuales se regirán exclusivamente por los contratos formalizados al efecto y por las disposiciones reguladoras de su respectiva profesión.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente convenio afecta a todas las dependencias o sedes de la Cruz Roja Española de Cáceres que actualmente existen o las que en un futuro pudieran crearse.

Artículo 4. Ámbito temporal. Vigencia y denuncia del Convenio.

- Este Convenio colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura» y su vigencia será hasta el 31 de diciembre del año 2019. Salvo donde expresamente se establezca otra vigencia
- El presente Convenio tendrá eficacia para los años 2016, 2017, 2018 y 2019 en concreto e independientemente de su firma y publicación oficial, todas sus cláusulas tendrán validez desde el 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2019, salvo expresamente se establezca otra vigencia
- El Convenio podrá ser denunciado por escrito por cualquiera de las partes firmantes, como mínimo con dos meses de antelación antes de la finalización de vigencia. Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado en todas sus cláusulas obligacionales y normativas por periodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia.
- Una vez denunciado el Convenio, éste mantendrá la vigencia tanto de sus contenidos normativos como obligacionales hasta la negociación y acuerdo de un nuevo Convenio.

**Artículo 5. Unidad del convenio.**

El articulado del Convenio forma un conjunto unitario. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

Artículo 6. Comisión paritaria.

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en este convenio, se crea una Comisión Paritaria formada por dos miembros de la representación Empresarial y dos de la representación de los trabajadores.

Para su constitución, las partes acuerdan reunirse dentro de los 30 días siguientes de la publicación oficial del presente Convenio.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de sus miembros y, aquellos que interpreten algún artículo de este Convenio, tendrán plena eficacia.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de cinco días desde la recepción por la misma de cualquier escrito de consulta o reclamación, que deberá ser enviado a cualquiera de las partes firmantes.

Dicha comisión tendrá las siguientes funciones:

1. Realizará la interpretación y seguimiento del presente Convenio Colectivo. En su labor de interpretación podrá solicitar asesoramiento técnico sobre cualquier cuestión que pudiera suscitarse. Los acuerdos interpretativos adoptados por la Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante, quedando a salvo el correspondiente recurso ante la jurisdicción laboral, cuando el acuerdo no satisfaga al trabajador/a o trabajadores/as afectados.
2. Velará por el mantenimiento de la paz social durante la vigencia del actual convenio y en el momento de su denuncia, mientras dure la negociación colectiva.
3. En materia de formación y promoción, la Comisión Paritaria será la encargada de la orientación general de las acciones de formación con la elaboración anual de un Plan de Formación.
4. Y el resto de funciones que el Estatuto de los Trabajadores señala como propias de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria asumirá las competencias antes descritas y las que en un futuro pudieran crearse. Se establece la posibilidad de organización en subcomisiones de seguimiento.

CAPÍTULO II
"ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO"

Artículo 7. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad, con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, a la Presidencia del Comité Provincial de Cruz Roja



Española en Cáceres que se ejercerá a través de/l/la Secretario/a Provincial y sus órganos de Dirección, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos a los representantes de los trabajadores.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Serán criterios de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos
- b) Adecuación de plantillas.
- c) Racionalización y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- d) Valoración de los puestos de trabajo.
- e) Profesionalización y promoción.
- f) Fomento de la participación de los/as trabajadores/as.

Artículo 8. Traslados forzosos.

Se aplicará según se recoge en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

"PERSONAL"

Artículo 9. Grupos profesionales y niveles.

Para desarrollar las actividades en sus distintos ámbitos el sistema de clasificación se estructura en grupos profesionales y niveles con el fin de facilitar la movilidad funcional e interdepartamental del personal y de favorecer su promoción. El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios del mismo, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados.

Los criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales:

1. La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: formación, conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad.
2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:



- a) Formación, conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación requerida para cada grupo profesional, la experiencia profesional adquirida en el desempeño de dichas funciones y la especialización de dicha formación.
- b) Iniciativa: Predisposición de emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados.
- c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción de/l/la trabajador/a, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias a nivel jerárquico.
- e) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

CLASIFICACIÓN POR GRUPOS

- Grupo I.- TITULADOS/AS SUPERIORES**
 - Grado + Master
 - Antiguas Licenciaturas
- Grupo II.- TITULADOS/AS MEDIOS**
 - Antiguas Diplomaturas
 - Grado
- Grupo III.- TÉCNICOS/AS ESPECIALISTAS**
 - 1.- Nivel I
- Grupo IV.- TÉCNICOS/AS AUXILIARES**
 - 1.- Nivel I
 - 2.- Nivel II
- Grupo V.- OTROS SERVICIOS**
 - 1. Nivel I
 - 2.- Nivel II

Artículo 10. Grupo profesional I titulados/as superiores.

Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas, con facultades, en su caso, coordinadoras o asesoras. Estas funciones están referidas a objetivos globales definidos y exigen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana, suponiendo la integración, coordinación y supervisión de las funciones.

También se incluyen en este grupo profesional funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la máxima complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos



a alcanzar en su campo, con alto grado de autonomía iniciativa y responsabilidad acorde a la especialidad técnica.

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo los/as Licenciados/as Universitarios/as o Grado con Máster/Doctorado, que sean contratados/as para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título.

Artículo 11. Grupo profesional II titulados/as medios.

Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas. Estas funciones están referidas a objetivos globales definidos y exigen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana.

También se incluyen en este grupo profesional funciones que suponen la realización de tareas técnicas de alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos a alcanzar en su campo, con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad acorde a la especialidad técnica.

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo los/as Diplomados/as Universitarios/as o Grado que sean contratados/as para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título.

Artículo 12. Grupo profesional III técnico/a especialista.

Son aquellos/as trabajadores/as que tienen atribuida la realización de tareas sobre las que reciben instrucciones genéricas, pudiendo administrar y coordinar, con plena responsabilidad, la actividad de unas tareas de tipo medio, o bien realizan con un alto grado de perfección e iniciativa tareas relacionadas con su especialidad.

Formación: Titulación y conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación Profesional de grado superior y/ o título equivalente, complementado con formación específica en un puesto de trabajo semejante.

A efectos de retribución, los integrantes de este Grupo se encuentran distribuidos en el siguiente nivel:

Nivel 1- Técnico/a Especialista.

Corresponde a quien teniendo la titulación oficial exigida y la experiencia necesaria para el desempeño de este puesto es responsable del desarrollo de actividades predeterminadas en el proyecto.

Artículo 13. Grupo profesional IV técnicos/as auxiliares.

Son aquellos/as trabajadores/as que, bajo la dependencia y supervisión directa de otro/a trabajador/a de nivel superior, de quien reciben instrucciones estables que, no obstante, requieren cierta elección, interpretación e iniciativa, realizan con responsabilidad y perfección, tareas propias de su grado y actividad.



Formación: Titulación y conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a:

Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional específica de grado medio y/o certificado de profesionalidad, o equivalente.

Precisan conocimientos, destreza y dominio dentro de su especialidad enmarcada en su área de actividad funcional.

A efectos de retribución, los/as integrantes de este Grupo se encuentran distribuidos en los siguientes niveles.

Nivel 1-

Monitor/a Comunidad Terapéutica.

Aquellos/as trabajadores/as que tienen como fin el apoyo y seguimiento de los/as pacientes dentro de los planes de rehabilitación y desintoxicación puestos en práctica por la Dirección de la CRE-Cáceres.

Monitor/a Docente

Aquellos/as trabajadores/as que tienen como fin la actividad formativa que desarrolla la organización y que no requieren de una Titulación específica reglada, pero sí de conocimientos y competencias específicas para del puesto

Nivel 2-

Auxiliares.

Los/as que están en posesión de la titulación técnica requerida en este grupo profesional: Técnico de cuidados Auxiliares de Enfermería, Auxiliar Administrativo, etc. o titulación equivalente

Artículo 14. Grupo profesional v otros profesionales.

Pertenecen a este grupo los/as trabajadores/as y personal no especialmente cualificado, cuya actividad conlleva tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo específico.

Formación: Se exigirá estar en posesión de conocimiento de algún oficio en formación profesional básica, y/o formación específica en el puesto de trabajo y experiencia contrastada.

A efectos de retribución los/as integrantes de este grupo se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

Nivel 1- Conductor/a. Instalador/a Teleasistencia.

El personal de este nivel será el encargado del traslado de los/as usuarios/as de los diferentes programas de la institución.



Además, se incluirán aquellos que realizan la instalación, revisión y reparación de terminales de Telesistencia.

Para el desarrollo de sus funciones harán uso del parque móvil y velarán por su adecuado estado de conservación.

Nivel 2- Otros Profesionales

Aquellos/as que realicen funciones prácticas y manuales de apoyo al resto de personal y actividades. A título orientativo en este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación: Personal de Limpieza, Cuidadores, Auxiliar de Transporte, etc.

Si existiesen dudas sobre los requisitos que se deben cumplir para la pertenencia de los grupos y niveles señalados, la Comisión Paritaria del Convenio podrá solventar esta situación.

CAPÍTULO IV

“SISTEMA DE COBERTURA DE PUESTOS DE TRABAJO”

Artículo 15. Cambio de grupo profesional.

Cualquier trabajador/a que acredite poseer los requisitos necesarios para acceder a un grupo profesional determinado, distinto al que pertenece, puede presentarse a las convocatorias o concursos de méritos en igualdad de condiciones al resto de aspirantes, teniéndosele en cuenta su antigüedad en la empresa.

Artículo 16. Selección de personal.

Cuando la entidad quiera cubrir un puesto vacante, bien sea de nueva creación o bien porque esté sin cubrir, Cruz Roja lo comunicará al Comité de Empresa y a todos/as los/as empleados/as de Cruz Roja Cáceres, con la suficiente antelación para que cualquier empleado/a que tenga la formación y experiencia requerida para el puesto pueda presentarse al proceso de selección.

Si se diesen los mismos resultados en el proceso de selección se dará preferencia a la cobertura de la vacante por el personal de la entidad, para favorecer la promoción interna.

La Entidad comunicará por correo electrónico las contrataciones que se vayan a producir con una duración superior a un mes. El correo contendrá la siguiente información: nombre, categoría, fecha inicio/fin, ingresos/programa que permiten la contratación y criterios utilizados para su selección.

Artículo 17. Periodo de prueba.

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba y cuya duración será de seis meses para los/as Titulados/as Universitarios/as, dos meses para el resto de los/as trabajadores/as.

Para contratos de duración igual o inferior a 6 meses, el periodo de prueba será de 15 días.



Durante este periodo, tanto la empresa como el/la trabajador/a podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna.

El/La trabajador/a que haya pasado un periodo de prueba para el ejercicio de su puesto de trabajo, no se verá sometido a otros periodos de prueba para ese mismo puesto de trabajo.

Artículo 18. Bolsa de trabajo.

Se habilitará una bolsa de trabajo que estará clasificada por cualificación profesional, que será gestionada por la Empresa e Informado el Comité de Empresa.

En la misma quedarán incluidos los curriculum´s seleccionados en las convocatorias correspondientes y los/as trabajadores/as que han trabajado anteriormente en sustituciones o contratos eventuales.

Artículo 19. Formación para la promoción.

1. Planes de Formación

A fin de fomentar la capacidad técnica y personal de sus trabajadores/as, la dirección de la Institución se compromete a la elaboración de un plan de formación anual encaminado a la mejora de las competencias del/la trabajador/a de Cruz Roja Española en Cáceres.

Antes de su redacción final, previamente, se informará al Comité de Empresa.

2. Desarrollo de la formación

La formación podrá impartirse en los diversos centros de trabajo de Cruz Roja Española en Cáceres o fuera de ellos. Preferentemente, la dirección de la Institución se compromete a impartir la formación dentro de horario laboral; no obstante, cuando esto no sea posible y ésta se imparta total o parcialmente fuera de la jornada, se considerará obligatoria cuando sea necesaria para el desempeño normal del puesto de trabajo u obligatoria legalmente. En estos casos, la asistencia a formación fuera del horario de trabajo se compensará de la siguiente manera:

- Formación voluntaria: sin compensación.
- Formación obligatoria: El valor de la hora ordinaria se compensará en tiempo libre y, en casos excepcionales, se abonará el importe. Se tendrán en cuenta las necesidades de conciliación.

Artículo 20. Ayudas al estudio.

Tanto las ayudas, como la cuantía y los requisitos serán desarrollados en un Reglamento posterior, como anexo al Convenio.

Artículo 21. Contratación a través de empresas de trabajo temporal.

En los supuestos de contratación a través de empresas de trabajo temporal, ésta solamente se llevará a cabo ocasionalmente, como situaciones punta de trabajo, con temporalidad



claramente definida y por un periodo no superior a tres meses. Quedan exceptuados los supuestos de contratación por motivos de interinidad, en los que la duración del contrato será la que corresponda a la suplencia.

Artículo 22. Trabajos entre grupos profesionales.

Se observarán las siguientes normas:

- Solo podrán realizarse trabajos de grupos profesionales inferiores o superiores cuando se produzca una necesidad urgente e imprescindible, siempre y cuando el puesto no pueda cubrirse por los medios normales de provisión de puestos contemplados en el presente Convenio.
- Si el/la trabajador/a realiza funciones superiores a las del grupo profesional al que pertenezca, será en todo caso, por un periodo inferior a seis meses de duración durante un año y ocho meses durante dos años, computados de fecha a fecha y se realizara atendiendo a criterios objetivos. Si superados los plazos indicados existiera un puesto de trabajo vacante del mismo grupo profesional y permaneciese la necesidad de su ocupación, este deberá ser cubierto a través del procedimiento de provisión de vacantes.
- Cuando se realicen funciones de categoría superior, dentro de los límites que se establezcan, el/la trabajador/a percibirá la diferencia retributiva entre su categoría profesional y la categoría que corresponda la función que efectivamente realice.
- Por necesidades de la empresa, e informado el Comité de Empresa, quien podrá emitir un informe, los/as trabajadores/as podrán realizar tareas de categoría inferior por el tiempo imprescindible para su atención y por un periodo máximo de dos meses, teniendo en cuenta que estas tareas serán por necesidades imprevisibles y sobrevenidas. Se mantendrán las retribuciones y demás derechos laborales derivados de su categoría profesional.

Artículo 23. Extinción de la relación laboral.

La extinción de la relación laboral entre "Cruz Roja Española" y el personal a su servicio, se producirá por cualquiera de las causas previstas en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

El/La trabajador/a deberá ser informado por la empresa, con una antelación de al menos quince días hábiles, de la extinción de su contrato de trabajo, salvo en los supuestos de despido disciplinario. El mismo plazo se establece para que este comunique a la Entidad su voluntad de cesar voluntariamente en la prestación de sus servicios.

En el caso de incumplir este plazo de preaviso, la entidad podrá descontar de la liquidación del/la empleado/a la cantidad equivalente al salario de los días no preavisados, si es la empresa quien incumple el preaviso, esta deberá abonar los días no preavisados.

**Artículo 24. Subrogación.**

Para la aplicación de este artículo se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (Artículo 44).

CAPÍTULO V

"JORNADA, HORARIOS, VACACIONES, PERMISOS, Y EXCEDENCIAS"

Artículo 25. Jornada de trabajo.

a) Para aquellos Centros de trabajo que no tengan una jornada y un horario específico establecido por la dirección de la entidad, con carácter general:

— Para el año 2016 y hasta el 31/03/17:

La jornada ordinaria de trabajo será de 37 horas semanales que se cumplirán de lunes a viernes en horario de 08:00 a 15:00 horas, y una tarde de lunes a jueves de 17:00 a 19:00 horas. Se estará a la organización del Departamento para determinar la tarde que debe ser realizada por cada trabajador/a con el objetivo último de dar continuidad al servicio durante toda la semana.

— Para los años 2018, 2019 y desde el 01/04/17 al 31/12/17: La jornada ordinaria de trabajo será de 36 horas semanales que se cumplirá:

- 34 horas en horario de mañana: El horario será de lunes a jueves de 8:00 a 15:00 horas y los viernes de 8:00 a 14:00 horas.
- 2 horas en horario de tarde, de 17:00 a 19:00 horas: Se prestarán dos horas, eligiendo la tarde entre el lunes y el jueves; se presentará un calendario para ser aprobado con la intención de que todos/as los/as trabajadores/as se repartan entre las cuatro tardes posibles. Sólo podrá adoptarse otro horario de tarde, si ha sido autorizado por escrito por la dirección.

Este horario de 36 horas semanales será aplicable todo el año, excepto en los siguientes periodos:

- a) La semana de Semana Santa (de lunes santo a domingo de resurrección).
 - b) El periodo de verano: de 16 de junio a 15 de septiembre. (ambos inclusive).
 - c) Navidades, de 22 de diciembre a 7 de enero (ambos inclusive).
 - d) La semana de Ferias locales establecidas en cada localidad.
- b) Se permitirá una flexibilidad horaria en la entrada y salida, de una hora como máximo al día, que permita conciliar vida laboral y familiar con la consecuente recuperación, siempre que el cómputo total de la jornada semanal sea de 36 horas.



- c) La dirección de la entidad, podrá establecer, para aquellos centros de trabajo o servicios que lo requieran jornadas especiales distintas a la ordinaria respetando en todo caso los límites establecidos en la legislación laboral.
- d) Estas jornadas especiales: turnos, jornadas parciales o partidas, se especificarán según el puesto de trabajo, y estarán a lo dispuesto en sus correspondientes contratos.
- e) En el caso de trabajadores/as a régimen de turnos se establecerán las jornadas en función de las necesidades del programa, teniendo en cuenta las siguientes particularidades:
- Que cuando un/a trabajador/a durante una jornada ordinaria de trabajo diario, realice "toma y deje del servicio" con una interrupción del trabajo efectivo inferior a 60 minutos, este tiempo se computará como de trabajo efectivo.
 - El tiempo necesario para poner a punto las herramientas, maquinaria o cualquier material necesario para hacer efectivo su trabajo será computado como trabajo efectivo dentro de su jornada laboral.
- f) Los/as trabajadores/as incluidos dentro del ámbito de este Convenio Colectivo, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea superior a cinco horas, tendrán derecho a un descanso de 20 minutos durante la jornada de trabajo computable como trabajo efectivo.

Artículo 26. Horas Extraordinarias.

La empresa se compromete a tratar de evitar en lo posible la realización de las horas extraordinarias, como medida de preservar o generar empleo.

En atención a lo anterior la realización de horas extraordinarias tendrá carácter excepcional y voluntario, salvo aquellas que de no realizarse supusieran un gran perjuicio para la entidad o para el servicio que preste, debiendo ser autorizadas por el/la Secretario/a, con propuesta previa justificada del/la responsable del Departamento correspondiente.

Estas horas no serán retribuidas económicamente salvo circunstancias excepcionales a juicio de la Dirección, en cuyo caso se abonarán con el mismo criterio de compensación que se indica seguidamente:

Se compensarán mediante descanso en los próximos 3 meses siguientes a la fecha de su realización, con el siguiente criterio:

- De lunes a viernes, por cada hora trabajada se tendrá derecho a una hora y media.
- Los sábados, domingos y festivos, por cada hora trabajada se compensará con dos horas, siempre que no sea su jornada ordinaria.

La entidad informará al Comité de Empresa de todas las horas extras que se realicen.

Cuando por expresas designación de secretaría y/o presidencia, un/a trabajador/a tuviera que asistir a una jornada, curso, reunión, etc. que conlleve la permanencia fuera del puesto



de trabajo o localidad más allá de lo establecido en la jornada laboral de 36 horas, podrá solicitar compensación horaria con los cómputos fijados para las horas extraordinarias.

A estos efectos se computarán las horas lectivas, presenciales y las necesarias utilizadas en el viaje y se compensarán en los siguientes 3 meses a la fecha de realización.

Quedan excluidas aquellas que se produzcan por la participación en encuentros/jornadas propias de Cruz Roja en las que, voluntariamente, participen.

Artículo 27. Vacaciones.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de veintidós días laborables de vacaciones anuales retribuidas, que se disfrutarán preferentemente en los meses de junio a Septiembre.

Las vacaciones anteriormente mencionadas podrán disfrutarse en tres periodos, uno de los cuales no tendrá una duración inferior a 12 días y se disfrutará preferentemente en los meses de junio a septiembre ambos inclusive y los otros dos periodos a lo largo del año.

Estos periodos vacacionales de cada trabajador/a, deberán ser aprobados por la Dirección para que queden atendidas las necesidades de los servicios. A tal objeto cada jefe/a de Departamento establecerá antes del 20 de mayo un calendario de vacaciones correspondientes al personal a su cargo y entregarlo al jefe/a de personal.

Cuando la duración del contrato sea inferior a un año o la prestación de servicios efectiva sea inferior a un año, el/la trabajador/a tendrá derecho a disfrutar la parte proporcional que le corresponda.

Dicho periodo vacacional no será sustituible por compensación económica.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior (Incapacidad Temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia, o con el descanso de maternidad) que imposibilite al/la trabajador/a disfrutar total o parcialmente de sus vacaciones, durante el año natural que le corresponda, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalizado su periodo de Incapacidad. En consecuencia, si durante el tiempo de vacaciones anuales, el/la trabajador/a cae enfermo/a por cualquier modalidad de Incapacidad Temporal, tendrá derecho a disfrutar en un momento posterior los días de vacaciones que aún no tenga agotado y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya generado el derecho.

**Artículo 28. Permisos y reducciones de jornada.**

1. Permisos retribuidos.

Los/as trabajadores/as de Cruz Roja Española en Cáceres, previo aviso y justificación, en su caso, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Diecisiete días naturales en caso de matrimonio o formalización de una pareja de hecho. Por formalización se entenderá la obtención del registro de la pareja en el registro del Ayuntamiento u Organismo Oficial competente.
- Tres días naturales, en caso de nacimiento de un/a hijo/a o por adopción o acogimiento o cualquier otra figura cuyos efectos estén asimilados por la legislación Vigente en cada momento.
- Tres días naturales por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto el permiso será de cuatro días.
- En caso de enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, el permiso será de 3 días para familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y de 2 días para familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Dichos días podrán tomarse de forma alterna previa comunicación a la dirección de la empresa. Cuando por tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso se ampliará en dos días más.
- En el caso de enfermedad común, el/la trabajador/a deberá aportar el justificante médico y la baja correspondiente, si han transcurrido más de tres días. Independientemente de que tenga la obligación de informar a la empresa de su ausencia en su puesto de trabajo, desde el momento en que esta se produzca.
- Dos días por traslado de domicilio habitual si es dentro de la misma ciudad y 3 si es otra localidad
- Por el tiempo de un día natural en caso de matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a un día más si el/la trabajador/a tuviera que hacer un desplazamiento al efecto.
- Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica, tanto del propio/a trabajador/a, como para acompañar a los/as hijos/as menores de 16 años, o a mayores dependientes que convivan con el/la trabajador/a, con posterior justificación de la asistencia, y siempre que sea para asistir a consultas del servicio nacional de salud, y no haya consulta fuera de su jornada laboral; y por el tiempo indispensable para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Asistencia a exámenes: El/La trabajador/a dispondrá del tiempo indispensable para la presentación y realización a pruebas de evaluación considerándose el tiempo empleado



recuperable o no recuperable en función de los tipos de exámenes relacionados a continuación. Se entiende por tiempo indispensable aquel que el/la trabajador/a necesite para garantizar la asistencia al examen, su realización y finalización, así como de tiempo de desplazamiento de ida al lugar del examen y vuelta a su puesto de trabajo.

Permiso no recuperable:

- Exámenes oficiales homologados por el Ministerio de Educación: Se considera exámenes oficiales homologados todas pruebas de evaluación incluidas en titulaciones cursadas en centros que se encuentren legalmente establecidas por el listado oficial de Ministerio de Justicia o de Educación.
- Examen de conducir de vehículos de transporte por carretera.

Permiso recuperable:

- Exámenes oficiales de oposición convocados por organismos públicos.
 - Exámenes no oficiales que intervengan en el desarrollo profesional presente o futuro del trabajador/a.
- Por asuntos propios, 5 días laborables al año que se podrán disfrutar hasta el día 10 de enero del año siguiente para contratos indefinidos y/o superiores a un año. Para el resto se tendrá derecho a la parte proporcional que resulte según el tiempo de duración del contrato.
- Tres días hábiles, o su equivalente en horas, para las gestiones necesarias, previas, en caso de separación o divorcio. En caso de no hacerse efectivo este hecho, las horas/días se tendrán que recuperar.
- Los días 24 y 31 de diciembre serán no laborables para todos/as los/as trabajadores/as de Cruz Roja Española en Cáceres, y si estos coincidieran con sábado o domingo, automáticamente se pasaría al día anterior o posterior, siempre que la Comunidad Autónoma no lo conceda.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público.
- Los/Las trabajadores/as que acrediten con documentación suficiente, ser pareja de hecho, tendrán los mismos derechos y deberes que recojan las leyes laborales para las demás parejas.
- 15 días naturales de vacaciones al cumplir los 25 años servicios prestados en Cruz Roja Española en Cáceres.
- Las/os trabajadoras/es, por lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o bien reducir la jornada en media hora para la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.
- Los/as trabajadores/as podrán optar a la acumulación de horas de lactancia al periodo consecutivo a la baja maternal. En este caso el permiso será de 17 días laborables.



- La suspensión del puesto de trabajo por riesgo en el embarazo se llevará a efecto en los términos establecidos en el artículo 26.2 y 3 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, finalizando el día que se inicie la suspensión del contrato, por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
- En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los/as interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo no podrá superar el tiempo establecido en la ley.
- En caso de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, el padre tendrá derecho a la suspensión del contrato tal y como establezca la legislación vigente, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad que vienen regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

Documentación acreditativa de las causas del permiso: el/la trabajador/a deberá entregar a la persona designada por la empresa, dentro como máximo de los dos días hábiles siguientes a aquellos en que disfruto el permiso, la documentación acreditativa de la causa por la que se disfrutó el permiso (por ejemplo: certificado de matrimonio o de formalización de pareja de hecho, certificación de ingreso en el hospital del pariente que se trate, certificado de defunción, justificante de haber acudido a consulta médica, certificado de haber acudido a los exámenes prenatales, certificación o documento acreditativo de haber concurrido al examen, resolución judicial de adopción, resolución judicial de separación o divorcio, etcétera).

2. Permisos no retribuidos.

- Los/Las trabajadores/as de Cruz Roja Española de Cáceres, tendrán derecho a solicitar permiso sin sueldo por un periodo mínimo de un mes y máximo de cuatro meses, cada año, justificando la petición de necesidad y previo estudio de la Empresa e informando al Comité de Empresa, si lo consideran oportuno.
- En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del/la adoptado/a, el periodo de suspensión, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

3. Reducción de Jornada.

- Los/as trabajadores/as, podrán solicitar reducción de jornada con la consiguiente reducción proporcional del salario, previo estudio de la Empresa e informando al Comité de Empresa, si lo considera oportuno el/la trabajador/a
- En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente, de menores cinco años el permiso tendrá la duración establecida legalmente.
- Quienes por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce



años o a un disminuido/a físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

- Tendrán este mismo derecho —reducción de jornada y salario equivalente— quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retributiva.

Artículo 29. Excedencias.

La excedencia podrá ser: Forzosa, Voluntaria, Por cuidado de un/a hijo/a Familiar o Especiales.

EXCEDENCIA FORZOSA: Dara derecho a la conservación del puesto de trabajo. Se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. Su incorporación se realizará en un plazo no superior a 30 días.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA: El/La trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a, sí:

- a. En excedencias iguales o inferiores a 6 meses si ha transcurrido un año desde la finalización de la anterior excedencia.
- b. En excedencias superiores a 6 meses e inferiores a 2 años, si hubiesen transcurrido 3 años desde la anterior.
- c. Y para excedencias superiores a 2 años, si hubieran transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

No obstante, lo establecido en el párrafo anterior, no será preciso haber agotado el periodo mínimo de excedencia cuando el reingreso se inste por fallecimiento, abandono o por cualquiera de las causas legales de separación de su cónyuge, o pareja de hecho.

La excedencia voluntaria deberá ser solicitada por escrito, con una antelación mínima de 20 días a la fecha en que se pretenda su disfrute. En la petición se fijará la duración expresa de la misma. El plazo para la concesión o denegación de la excedencia no será superior a 15 días.

Durante el periodo de Excedencia Voluntaria el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su incorporación.

El/La trabajador/a que solicite su reingreso tras una excedencia voluntaria, tendrá derecho:



- I. En las excedencias iguales o inferiores a 6 meses a la reserva de su mismo puesto de trabajo, siempre que el motivo de la excedencia no sea la realización de una actividad retribuida fuera de Cruz Roja.
- II. En excedencias superiores a 6 meses a ocupar la primera vacante que se produzca de igual grupo profesional, área funcional, y en su caso titulación y especialidad a la suya. Si no existiese vacante en su grupo y si la hubiera en grupo profesional inferior, dentro de su área funcional, podrá optar a esta, percibiendo las retribuciones correspondientes a dicho nivel, hasta que se produzca aquella.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE UN HIJO/A O FAMILIAR: Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto lo sea por naturaleza o por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivos, a contar desde la fecha de nacimiento de este o a partir de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que viniera disfrutando.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los/as trabajadores/as para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retributiva.

Durante el periodo de Excedencia por Cuidado de un Hijo/a o Familiar el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su incorporación.

El reingreso se producirá:

Durante los primeros dieciocho meses en el supuesto de cuidado de hijos/as y de doce en el cuidado de familiar, el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedara referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional (art. 46 ET), y si la hubiera en grupo profesional inferior dentro de su área funcional, podrá optar a esta, percibiendo las retribuciones correspondientes a dicho nivel, hasta que se produzca aquella.

EXCEDENCIAS ESPECIALES: El personal de plantilla que sea designado para ocupar un puesto directivo, de libre designación, gozara de una excedencia especial en el grupo/nivel profesional de procedencia, reintegrándose automáticamente al mismo en el momento de su cese, salvo que este se haya producido por alguna de las causas legalmente establecidas para la extinción de la relación laboral.

El periodo en el que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia especial, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la entidad.



CAPÍTULO VI
"RÉGIMEN RETRIBUTIVO"

Artículo 30. Garantía salarial.

Al personal de Cruz Roja Española en Cáceres se le aplicaran las retribuciones que le corresponda en función del Grupo al que pertenezca, y de acuerdo con las Tablas Salariales establecidas en el ANEXO adjunto al presente Convenio.

A la fecha de la firma del convenio las tablas salariales se incrementarán en el 2,85%, fruto de la negociación de establecer una jornada semanal de 36 horas.

Se acuerdan los siguientes Incrementos Salariales:

— Para el Año 2016:

Un incremento salarial de 1,6 %, sin carácter retroactivo (aplicable desde el 1 de enero de 2017).

— Para el año 2017:

Un incremento salarial de 2,3 % aplicable desde el 1 de enero de 2017.

— Para el año 2018:

Un incremento del 2 % aplicable desde el 1 de enero de 2018.

— Para el año 2019:

Un incremento del 2 % aplicable desde el 1 de enero de 2019.

ATRASOS:

Se reconocen exclusivamente el derecho a cobrar atrasos los correspondientes a los meses de enero, febrero y marzo de 2017, cuya cuantía será el resultado de aplicar a la tabla salarial vigente del año 2016 de acuerdo a los siguientes porcentajes:

a. primero el incremento del 1,6 % correspondiente al ejercicio 2016.

b. Y al resultado de este incremento el resultado de aplicar el 2,3% correspondiente al ejercicio 2017.

Su abono se producirá en el momento que la central de nóminas los calcule y nos comunique la nómina de atrasos.

Artículo 31. Conceptos retributivos.

La retribución del personal de Cruz Roja Española en Cáceres, estará integrado por los siguientes conceptos:

— Salario Base.



- Complementos consolidables.
- Complementos no consolidables.
- Pagas extraordinarias.

Artículo 32. Sueldo base.

El sueldo base lo constituye la retribución del/la trabajador/a que vendrá determinado por el Grupo y Nivel profesional a la que pertenezca.

La cuantía del Salario Base para cada Grupo y Nivel está determinada en las Tablas Salariales que figuran en el Anexo nº 1.

Artículo 33. Complementos Consolidables.

- Complemento Personal

Este complemento será consolidable y estará formado por una cantidad única mensual, como reconocimiento de un derecho adquirido para aquellos/as trabajadores/as que en el momento en que desapareció la antigüedad como concepto retributivo, tuvieron reconocido ese derecho.

Esta cantidad se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que el salario base y su actualización se aplicara el primer día de cada año.

- Ad Personam.

Ad Personam. Este complemento recoge las cantidades que a título individual cualquier empleado/a de CR de Cáceres tenga reconocido, por encima de las establecidas en el presente convenio, como derecho adquirido. No siendo compensable ni absorbible, pero sí revisable.

Artículo 34. Complementos no consolidables.

Los Complementos no Consolidables son:

- Jefatura de servicio.
- Disponibilidad.
- Turno partido.
- Trabajo a Turnos.
- Nocturnidad
- Puesto de trabajo
- Específico.



- Jefatura o responsabilidad de área: constituye un complemento no consolidable, al que tendrán derecho los/las trabajadores/as que, como consecuencia de una decisión de la dirección de la Entidad, tengan asignado la gestión y coordinación de un Servicio.
- Disponibilidad: Este complemento se abonará al personal que, por las especiales características del trabajo a desarrollar en su puesto, deba tener disponibilidad para la realización de funciones y tareas fuera de la jornada habitual incluyendo sábados, domingos y festivos.

El número máximo de horas que se ve obligado a realizar por este concepto no será superior a 80 horas al semestre. Una vez superado el límite de las 80 horas se le compensará el exceso.

El/La trabajador/a podrá, en cualquier momento, renunciar a dicho complemento.

- Complemento turno partido: tendrán derecho los/as trabajadores/as que como consecuencia de los requerimientos de su trabajo, tengan partida su jornada laboral en dos o más tramos, todos los días laborables.
- Trabajo a Turnos. Este complemento lo percibirán aquellos/as trabajadores/as que, teniendo horario de jornada continua, por necesidades del trabajo, pase a realizar jornada a turnos de mañana o tarde de forma rotativa.

La cuantía de los complementos hasta aquí especificados queda determinada en las tablas anexas al presente Convenio Colectivo para el periodo de vigencia del mismo.

- Puesto de trabajo: Es aquel que perciben los/as trabajadores/as en el desempeño de su puesto de trabajo, cuando concurren factores o condiciones superiores o distintas de las previstas en la definición de los grupos profesionales contenida en el Capítulo III del presente Convenio y que han servido para la determinación de los distintos niveles del salario base o que presentan singularidades que se reconozcan por la dirección de la entidad, así como para aquellos puestos que por sus peculiares características llevan aparejado una prestación superior a la reconocida en el artículo 25.
- Nocturnidad: Los/as trabajadores/as que realicen horario desde las 22:00 horas hasta las 6:00 horas de la mañana se les retribuirá con un incremento del 10 % del precio de la hora en jornada laboral normal, las horas realizadas en ese horario.
- Específico Se abonará cuando la empresa solicite al empleado y este lo acepte, que, de manera temporal, asuma funciones adicionales a su puesto de trabajo tales, como captación de socios, sorteo del oro, ...

Este complemento no se repercutirá en las pagas extras y su cuantía será entre el 10 y el 20 % del Salario Base.

La entidad dará información de forma periódica, semestralmente, sobre los puestos que perciben estos complementos al Comité de Empresa.

Todos los complementos anteriores, serán actualizables según las subidas salariales que se alcancen cada año.

**Artículo 35. Gastos de desplazamiento.**

La empresa pondrá a disposición de los/as trabajadores/as los vehículos necesarios para realizar los desplazamientos para el desarrollo de su actividad cuando sea posible.

En caso de no ser posible, los gastos que incurran los/as trabajadores/as que, por necesidad del servicio y previa autorización del/la directora/a de Departamento, tengan que efectuar viajes o desplazamientos fuera del término municipal en el que radica el centro de trabajo, les serán abonados, previa justificación de los mismos, hasta una cuantía máxima por conceptos que se especifican en la tabla salarial del Anexo.

En casos especiales, el/la Secretario/a podrá autorizar el régimen de dietas por las cuantías máximas que se recogen en la tabla.

Los/Las trabajadores/as tendrán derecho a percibir un adelanto por los gastos estimados del viaje llamado Anticipo, que deberá justificarse como máximo a los 15 días de finalizado el viaje. De no producirse dicha justificación la empresa tendrá derecho a descontarlo de la nómina del mes en que debería haberse justificado.

Artículo 36. Pagas extraordinarias.

El personal de Cruz Roja Española en Cáceres, percibirá dos pagas extraordinarias en junio y en diciembre.

Para la recepción íntegra de las pagas extraordinarias, será preciso haber prestado servicios ininterrumpidos durante los seis meses anteriores al de su abono. Caso de que el tiempo de prestación de servicios fuese menor, se reducirá su importe proporcionalmente.

Artículo 37. Pago de nóminas mensuales.

Las pagas mensuales deberán quedar ingresadas mediante transferencias bancarias en las cuentas corrientes elegidas por los/as trabajadores/as dentro de territorio nacional, el día 28 de cada mes y si este fuera festivo se abonará el día hábil inmediatamente anterior.

Las pagas extraordinarias se abonarán antes del día 15 del mes correspondiente para las de junio y diciembre.

Artículo 38. Anticipos reintegrables.

Todo el personal con más de un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a solicitar de la misma, para caso de necesidad justificada, un anticipo hasta el importe de dos mensualidades del Salario Neto. La amortización será mensual y no superior a un año.

En casos especiales podrá aumentarse el préstamo hasta tres mensualidades de su salario neto teniendo que ser reintegrado en un máximo de 18 meses.

En el caso de personal con contrato eventual, la amortización se realizará antes de la finalización del mismo.



La Empresa definirá anualmente la partida máxima que destinará a este concepto que no será inferior a 5.000 € anuales.

Artículo 39. Prestaciones sociales.

- a) Prestación por incapacidad laboral transitoria. Durante la situación de incapacidad laboral transitoria, el personal tendrá derecho a percibir, como complemento, la diferencia existente entre el importe total del salario que hubiera debido percibir y las prestaciones que perciba de la Seguridad Social.
- b) El personal que atienda a los servicios de comedor y cocina tendrá derecho a manutención los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su jornada diaria.
- c) Cruz Roja Española en Cáceres se compromete a dotar un fondo anual con objeto de dar cobertura a necesidades extraordinarias de carácter social. Tanto las ayudas, como la cuantía y los requisitos serán desarrollados en un Reglamento posterior, como anexo al Convenio.
- d) La Empresa pondrá a disposición de los/as trabajadores/as de Cruz Roja Española de Cáceres, siempre que se disponga de él, un local-comedor que les permita efectuar sus comidas, provisto de las correspondientes mesas y asientos y de las condiciones higiénico-sanitarias adecuadas. El local estará acondicionado para poder calentar y refrigerar las comidas. Del mantenimiento y limpieza del mismo se hará cargo la empresa.
- e) La Empresa facilitará la jubilación anticipada a aquellos/as trabajadores/as que, cumpliendo con los requisitos exigidos por la legislación vigente, quisiesen optar a ella y siempre que ésta no suponga un coste adicional. Para ello tendrá que solicitarlo por escrito con un mes de antelación y la empresa acordará con el Comité de Empresa las fechas de realización de las jornadas.

CAPÍTULO VII

"RÉGIMEN DISCIPLINARIO"

Artículo 40. Norma general y facultad sancionadora.

Los/las trabajadores/as en cualquiera de los niveles que integran la estructura de la Institución, podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este Convenio.

Los/las responsables que toleren o encubran las faltas de sus subordinados/as incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor.

**Artículo 41. Definición de falta.**

Constituye falta o incumplimiento en la relación laboral la violación de uno o más deberes del/la trabajador/a consignados en el contrato de trabajo, en el presente Convenio, en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

Artículo 42. Graduación y clasificación.

Las faltas disciplinarias de los/as trabajadores/as, podrán ser: leves, graves y muy graves.

Serán faltas leves las siguientes:

- a) La leve incorrección con el público y en general con los/as usuarios/as del servicio, así como con los/as compañeros/as o subordinados/as.
- b) El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de tareas.
- c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.
- e) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.
- f) El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de la empresa.
- g) En general el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.
- h) El incumplimiento leve de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contemplados en la normativa vigente.

Serán faltas graves las siguientes:

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los/as superiores, compañeros/as o subordinados/as.
- b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los/as superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o de negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- c) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo de forma reiterada.
- d) El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contemplados en la normativa vigente.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el periodo de un mes.
- f) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulado supongan un mínimo de 7 horas mensuales.
- g) El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.



- h) La simulación de enfermedad o accidente.
- i) La simulación o encubrimiento de faltas de otros/as trabajadores/as en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- j) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- k) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa o de sus trabajadores.
- l) La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de las que se tenga conocimiento por razón del trabajo.
- m) Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidades de cancelar, al menos dos faltas leves.
- n) El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un/a superior/a de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del/la trabajador/a reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el/ la subordinado/a, ya sea de orden material o moral.

Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva de forma continuada.
- c) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- d) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- e) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.
- f) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.
- g) Cometer falta grave teniendo anotada y no canceladas, o imposibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.
- h) El acoso sexual.
- i) La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.
- j) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- k) La obtención de beneficios económicos por razón de trabajo ajenos al puesto desempeñado.
- l) El quebrantamiento del secreto profesional, la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la empresa para intereses particulares de tipo económico.



- m) La embriaguez o trabajar bajo los efectos de las drogas si repercuten gravemente en el trabajo. La empresa siempre facilitará el tratamiento a aquellas personas enfermas para intentar lograr su rehabilitación; el rechazo a esa oferta será sancionable.
- n) La tolerancia o encubrimiento de los/as jefes/as o superiores/as respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados/as.
- o) El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro/a trabajador/a o de terceros.

Artículo 43. Otras.

Será considerado como acto contrario a los principios de Cruz Roja Española, con las sanciones establecidas para las faltas muy graves, aquellas acciones que tengan como finalidad el quebrantamiento de la imagen de la entidad o de sus principios, y además:

- a) Toda actuación dentro de la institución que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, ideología lugar de nacimiento o vecindad afiliación o pertenencia a sindicatos o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- b) El uso del nombre de la Institución en el ejercicio de las funciones que impliquen violación o Neutralidad o Independencia política.
- c) Realización o participación en actos que sean contrarios a los principios fundamentales de CRE con manifestación de la pertenencia a la Institución.

Artículo 44. Sanciones.

Las sanciones que se impongan al personal se anotarán en su expediente personal, con indicación de la falta que la motivaron.

Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves.

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

2. Por faltas graves.

- Inhabilitación para la promoción o ascensos, así como para concurrir a pruebas selectivas por un periodo no superior a un año.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres días hasta dos meses.



3. Por faltas muy graves.

- Inhabilitación para la promoción o ascensos, por un periodo de un año y un día a cinco años.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos meses y un día a seis meses.
- Despido.
- No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos de descanso del trabajador o multa de haber.

4. El alcance de la sanción, dentro de cada nivel, se hará teniendo en cuenta, entre otros factores, los siguientes:

- El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- El daño al interés de la institución, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
- La reiteración o reincidencia.

Artículo 45. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contando todos ellos a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedaran interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluido la audiencia previa al interesado/a que pueda instruirse en su caso.

Artículo 46. Cancelación.

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del/la sancionado/a y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

Artículo 47. Procedimiento disciplinario.

Por las faltas graves y muy graves el/la trabajador/a tendrá derecho a exponer por escrito en un plazo de cinco días hábiles las alegaciones que estime oportunas.

La comisión una vez estudiadas las alegaciones del/la trabajador/a, notificará por escrito al mismo la resolución del expediente en un plazo de diez días.

La denuncia injustificada o sin pruebas implicará la misma sanción al/la denunciante que la que le hubiera correspondido al/la denunciado/a instruido/a, el expediente y no podrá ser cancelada sin el consentimiento previo del denunciado/a.



CAPÍTULO VIII
"ACCIÓN SINDICAL"

Artículo 48. Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los/las trabajadores/as de Cruz Roja española en Cáceres.

- a. El ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores/as de Cruz Roja Española en Cáceres corresponderá al Comité de Empresa, a los/as Delegados/as Sindicales y a los/as propios/as trabajadores/as de acuerdo con la legislación vigente.
- b. Los miembros del Comité de Empresa y delegados/as de secciones sindicales tendrán los mismos derechos tal y como se establece para los primeros según la legislación vigente, en actuaciones y actividades directamente derivadas de su condición de representantes sindicales. Podrán tener delegados de secciones sindicales aquellos sindicatos que obtengan al menos, un cinco por ciento de votos sobre el censo en las elecciones sindicales celebradas inmediatamente anteriores.
- c. Las horas sindicales serán las que les correspondan para cada miembro del Comité de Empresa o Delegado/a sindical, para el ejercicio de sus funciones como representante de los/as trabajadores/as, en función de las que les correspondan en aplicación del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 49. Funciones.

El Comité de Empresa y secciones Sindicales ejercerán las funciones que le sean atribuidas por la legislación vigente, además de participar en los programas de formación que dentro de la Formación Continua promueve la Institución.

Artículo 50. Garantías sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías que el Estatuto de los trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

Ningún/a trabajador/a que ostente cualquier representación de las reguladas en la legislación al efecto, podrá, ser despedido/a o sancionado/a por el ejercicio de sus funciones, ni durante los dos años siguientes al cese de las mismas.

Artículo 51. Derecho de asamblea y de huelga.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a reunirse en asamblea, pudiéndose celebrar la misma durante las horas de trabajo, siempre que se solicite por los convocantes mediante escrito dirigido a la dirección de la empresa con 48 horas de antelación y con un máximo de una asamblea en horas de trabajo cada tres meses.

Los/as trabajadores/as tendrán el derecho a Huelga según recoge el artículo 4/1/e del Estatuto de los Trabajadores.



Los servicios mínimos a cubrir para la celebración de Asamblea General o huelga, se determinarán conjuntamente por la Dirección y el Comité de Empresa o Comité de Huelga.

Artículo 52. Bolsa horas sindicales.

Los/as integrantes del Comité podrán acumular en una bolsa el 60 % de sus horas sindicales, para ser utilizadas por cualquiera de ellos que las necesite, pero con la limitación de que cada representante no podrá acumular más del 50 % de su jornada mensual.

Disposiciones Adicionales

1. CONCURRENCIA:

El presente convenio excluye toda la aplicación de cualquier otro a la totalidad de los sujetos afectados según lo dispuesto en el apartado de Ámbito de Aplicación.

2. NORMAS SUPLETORIAS:

Para todo lo no específicamente dispuesto en el presente Convenio, será aplicable el Estatuto de los Trabajadores y las normas legales de general aplicación.

3. SEGURIDAD E HIGIENE:

Se estará de acuerdo a lo establecido en la Ley de prevención de Riesgos Laborales.

4. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS:

Con carácter previo a la promoción de cualquier conflicto colectivo de carácter jurídico, las partes, en el ánimo de potenciar la autonomía colectiva, someterán los mismos a la Comisión Paritaria.

La parte que suscite la discrepancia, determinando por escrito con la mayor precisión los términos y contenido de la/as cuestión/es objeto de debate, solicitará a la otra convocatoria de reunión.

El precitado trámite se considerará cumplido si no se lograra adoptar un acuerdo o, en todo caso, por el transcurso de un mes desde la solicitud de la convocatoria.

Agotado el procedimiento anterior sin haberse recabado el acuerdo, se someterá a Arbitraje en los términos previstos en la legislación del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos.

5. DESPIDOS OBJETIVOS:

En el supuesto de que se diesen las causas para la realización de Despidos Objetivos, ya sean individuales o colectivos, Cruz Roja de Cáceres se compromete a intentar la recolocación del/la trabajador/a en algún puesto vacante, para el que tenga la formación y experiencia requerida para el puesto, y solo en el caso de que no sea posible la recolocación se procederá al Despido Objetivo.

**ANEXOS****TABLA SALARIAL**

		1,016 x 1,023				
		1,0394		1,0285		
		de: 01/01/201		Desde		
		a: 31/03/17		01/04/17	1,02	1,02
		<u>2016</u>	<u>2017</u>	<u>2017</u>	<u>2018</u>	<u>2019</u>
Grupo I	Titulados/as superiores	1.542,38	1.603,15	1.648,84	1.681,82	1.715,46
Grupo II	Titulados/as Medios	1.301,55	1.352,83	1.391,39	1.419,22	1.447,60
Grupo III	Técnicos/as Especialistas Nivel I	1.135,37	1.180,10	1.213,73	1.238,00	1.262,76
Grupo III	Técnicos/as Especialistas Nivel II	1.018,68	1.058,78			
Grupo IV	Técnicos/as Auxiliares Nivel I	998,85	1.038,20	1.078,43	1.100,00	1.122,00
Grupo IV	Auxiliares Nivel II	921,06	957,35	984,63	1.004,32	1.024,41
Gupo V	Otros Profesionales Nivel I	1.040,24	1.081,23	1.112,05	1.134,29	1.156,98
	Nivel II	747,49	776,94	799,08	815,06	831,36

COMPLEMENTOS NO CONSOLIDABLES

		<u>2016</u>	<u>2017</u>	<u>2017</u>	<u>2018</u>	<u>2019</u>
Jefatura de Servicio	14 pagas	164,52	171,00	175,87	179,39	182,98
Disponibilidad	14 pagas	51,41	53,44	54,96	56,06	57,18
Turno Partido	11 pagas	164,52	171,00	175,87	179,39	182,98
Trabajo a Turnos	11 pagas	87,40	90,84	93,43	95,30	97,21
Puesto de Trabajo		Ver definición de Complemento				
Nocturnidad		Ver definición de Complemento				
Específico		Ver definición de Complemento				

GASTOS DE DESPLAZAMIENTO
Cantidades máximas a Justificar

Alojamiento	Según Factura
Desayuno	Hasta 5 €
Comida	Hasta 24 €
Cena	Hasta 24 €
Kilometraje	0,19 €/km.

• • •





RESOLUCIÓN de 22 de junio de 2017, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa "SOCIDEPENDEX, SLL". (2017061476)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "SOCIDEPENDEX, SLL" —código de convenio 06100302012017— que fue suscrito con fecha 9 de marzo de 2017, de una parte, por representantes de la empresa, y de otra, por el Delegado de Personal en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el 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, 22 de junio de 2017.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



I CONVENIO COLECTIVO EMPRESA
SOCIDEPENDEX, S.L.L.

Í N D I C E

CAPÍTULO I

Artículo 1. Ámbito funcional.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Artículo 3. Ámbito personal.

Artículo 4. Vigencia y duración.

Artículo 5. Concurrencia en el ámbito funcional del convenio.

Artículo 6. Denuncia y prórroga.

Artículo 7. Comisión negociadora.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Artículo 9. Garantía «ad personam»-condición más beneficiosa.

Artículo 10. Comisión Paritaria.

CAPÍTULO II

Artículo 11. Organización del trabajo.

CAPÍTULO III

Artículo 12. Clasificación profesional.

Artículo 13. Empleo.

Artículo 14. Plantillas.

Artículo 15. Período de prueba.

Artículo 16. Ingreso y provisión de vacantes.

Artículo 17. Ceses en la empresa.

Artículo 18. Trabajos de superior e inferior categoría y movilidad funcional.

Artículo 19. Cambio de turno.

Artículo 20. Movilidad geográfica.

CAPÍTULO IV

Artículo 21. Principios generales.



Artículo 22. Objetivos de la formación.

Artículo 23. Desarrollo de la formación.

CAPÍTULO V

Artículo 24. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.

Artículo 25. Drogodependencias.

Artículo 26. Vigilancia de la salud.

Artículo 27. Medidas de emergencia.

Artículo 28. Gestión y protección medio ambiental.

Artículo 29. Ropa de trabajo.

Artículo 30. Protección a la maternidad.

Artículo 31. Protección de las víctimas de la violencia de género.

CAPÍTULO VI

Artículo 32. Jornada y horario de trabajo.

Artículo 33. Descanso semanal.

Artículo 34. Vacaciones.

Artículo 35. Jubilación.

CAPÍTULO VII

Artículo 36. Estructura retributiva.

Artículo 37. Horas extraordinarias.

Artículo 38. Anticipos.

Artículo 39. Recibos de salarios.

CAPÍTULO VIII

Artículo 40. Suspensión de contrato por maternidad.

Artículo 41. Suspensión de contrato por paternidad.

Artículo 42. Licencias retribuidas.

Artículo 43. Licencias no retribuidas.

Artículo 44. Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares.



Artículo 45. Reducción de la jornada por motivos familiares.

Artículo 46. Excedencia voluntaria.

Artículo 47. Excedencia forzosa.

CAPÍTULO IX

Artículo 48. Derechos sindicales.

CAPÍTULO X

Artículo 49. Régimen disciplinario.

Artículo 50. Tramitación y prescripción.

Artículo 51. Infracciones de la empresa.

CAPÍTULO XI

Artículo 52. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Artículo 53. Planes de igualdad.

Artículo 54. Conceptos de los planes de igualdad.

Artículo 55. Diagnóstico de situación.

Artículo 56. Objetivos de los planes de igualdad.

Artículo 57. Competencias de las empresas y la representación del personal en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio.

Artículo 58. La comisión sectorial por la igualdad de oportunidades.

CAPÍTULO XII

Artículo 59. Adhesión al V acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial).

**I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SOCIDEPENDEX, S.L.L.****CAPÍTULO I*****Artículo 1. Ámbito funcional.***

El ámbito funcional de aplicación del presente convenio colectivo está constituido por la empresa Socidependex, S.L.L (en adelante "la empresa"), con CIF B06609739, en el centro que la empresa tiene en Arroyo de San Serván, siempre y cuando se ejerza la actividad de atención a las personas dependientes y/o desarrollo de la promoción de la autonomía personal: residencias para personas mayores, centros de día, centros de noche, viviendas tuteladas, servicio de ayuda a domicilio y teleasistencia.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación en el centro de trabajo que la empresa tiene actualmente en Arroyo de San Serván (Badajoz).

Artículo 3. Ámbito personal.

Queda comprendido en el ámbito del presente convenio el personal que presta sus servicios en el centro que la empresa Socidependex, S.L.L. gestiona en Arroyo de San Serván (Badajoz).

Artículo 4. Vigencia y duración.

El presente convenio colectivo entrará en vigor a la fecha de la publicación y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018.

Artículo 5. Concurrencia en el ámbito funcional del convenio.

Definido el ámbito funcional del presente convenio general en los términos de su artículo 1, y de conformidad con el principio de prohibición de concurrencia de convenios colectivos establecido en el artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores, ni este convenio colectivo ni cualesquiera otros convenios o pactos que se negocien en desarrollo o complemento del mismo podrán resultar afectados, interferidos, ni solapados por cualquier otra norma convencional o pacto de empresa con pretensiones de abarcar, de forma total o parcial, tal ámbito funcional que le es propio y exclusivo.

En consecuencia, si llegara a producirse cualquier concurrencia en los términos anteriormente descritos en lo referente a las materias relacionadas en el art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, la misma se resolverá siempre a favor del presente convenio por aplicación del principio de especialidad, con independencia de la fecha de entrada en vigor de uno y otro convenio.

**Artículo 6. Denuncia y prórroga.**

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de tres meses y máxima de cinco meses antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse ante la autoridad laboral competente, al mismo tiempo y en la que deberá constar la legitimación que se ostenta en el sector, los ámbitos del convenio, así como las materias que serán objeto de negociación.

Denunciado el convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del convenio se prorroga provisionalmente hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso, incluso aunque se supere el plazo de dos años al que hace referencia el párrafo cuarto del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Comisión negociadora.

La comisión negociadora quedará constituida por la representación de la empresa (Dña. María Josefa Gómez Barreiro, con DNI 46897649M) y la representación de los trabajadores (Dña. María Manuela Nieto Venegas, con DNI 09191924C).

En el plazo de treinta días desde la recepción de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la mesa negociadora del convenio. El plazo máximo para la negociación será de diez meses de duración a contar desde la fecha de constitución de la comisión negociadora.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el caso de que por la jurisdicción social, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de las personas afectadas, se procediera a la anulación de algún artículo del presente convenio, las partes negociadoras, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

No obstante lo anterior, las partes tienen la voluntad, a través del presente acuerdo, de dotar de seguridad jurídica al presente convenio en todos sus extremos. En este sentido, las partes manifiestan expresamente que los preceptos de este convenio que regulan las materias retributivas y de tiempo de trabajo están absolutamente vinculados y dotan al convenio del necesario equilibrio interno. En consecuencia, la anulación de cualquier precepto relacionado con dichas materias comportará necesaria y automáticamente la anulación del resto de preceptos vinculados a dichas materias.

**Artículo 9. Garantía «ad personam»-condición más beneficiosa .**

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de plantilla.

Al personal que a la entrada en vigor del presente convenio percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en el presente convenio se le aplicará las tablas de retribuciones aprobadas en este convenio. La diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como complemento personal de garantía no absorbible, ni compensable, ni revalorizable. Al objeto de determinar el importe de dicho complemento se restará a su actual retribución anual la retribución anual acordada en el presente convenio y la cantidad resultante dividida por doce será el importe del citado complemento personal que se percibirá en las doce mensualidades.

Artículo 10. Comisión Paritaria.

1. Se crea una comisión paritaria del convenio, formada por las partes firmantes. Sus funciones serán las de interpretación, mediación y arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, especialmente en los casos de incumplimiento de los criterios acordados en el artículo 13 sobre empleo.
2. Ambas partes, con carácter general, convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción social competente, que deberán resolver en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la situación. Caso de no producirse dicha resolución por el motivo que fuese se dará por cumplimentado el trámite en la comisión paritaria.
3. La comisión paritaria estará integrada por la representación de la empresa y de los trabajadores firmantes de este convenio colectivo. El voto de las personas que componen la comisión paritaria será, tanto en el banco empresarial como en el sindical, proporcional a la representatividad acreditada para la constitución de la mesa negociadora del convenio colectivo.
4. Con carácter general la comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado.
5. Con el fin de agilizar los procedimientos en el seno de la comisión paritaria se constituye una comisión permanente de la misma que estará conformada por la representación de la empresa y de los trabajadores. El voto de las personas que componen esta comisión permanente será, en el banco empresarial proporcional a lo que fue su representación en la mesa negociadora del convenio y en el mismo sentido en el banco sindical. Esta comisión permanente tendrá entre sus funciones las de resolver aquellas cuestiones planteadas a la comisión paritaria y que exijan una respuesta rápida y eficaz en el término de 7 días. Para ello, la comisión permanente se reunirá en el plazo máximo de 48 horas desde



que se haya recibido en la secretaría de la comisión paritaria la solicitud de su intervención. Las decisiones que se adopten en el seno de ésta comisión permanente tendrán que ser ratificadas en la siguiente reunión de comisión paritaria.

6. Las diferentes solicitudes enviadas a la secretaría de la comisión paritaria serán registradas y remitidas, en el mismo día, a todas las organizaciones que formen parte de la misma.

Para poder adoptar acuerdos, deberán participar en las reuniones, tanto en la comisión paritaria como en la permanente de ésta, directamente o por representación, más de la mitad de sus componentes por cada una de las dos partes representadas, siendo necesario el voto de la mayoría absoluta de cada una de las dos partes.

Para los casos en que la comisión paritaria no resuelva sobre las solicitudes planteadas, ambas partes, patronal y representación de los trabajadores, acuerdan el expreso sometimiento a los acuerdos para la solución autónoma de conflictos de ámbito regional.

Los acuerdos de la comisión paritaria tendrán el mismo valor que el texto de este convenio colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Se señala como domicilio de la comisión paritaria, a efectos de registro, c/ Franco García Sánchez, sn de Arroyo de San Serván (Badajoz), C.P. 06850. A efectos de comunicación con la misma se habilita la siguiente dirección de correo electrónico laboral@moraferasesoria.com

9. Durante la vigencia del presente convenio, la comisión paritaria quedará integrada por:

La representación de la empresa y la de los trabajadores.

CAPÍTULO II

Artículo 11. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, con sujeción a lo que este convenio colectivo y la legislación vigente asignan a la representación unitaria o sindical del personal, especialmente en el trabajo nocturno y a turnos.

La representación unitaria o sindical del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignan el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de prevención de riesgos laborales y demás legislación vigente.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo que afecten a un colectivo o, sustancialmente, a trabajadores o trabajadoras individuales, deberá ser informada previamente la representación unitaria o sindical del personal.



CAPÍTULO III

Artículo 12. Clasificación profesional.

Se establecen los grupos profesionales, según el nivel de titulación, cualificación, conocimiento o experiencia exigido para su ingreso. En virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesario la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer.

Grupo A: Gerente/a, administrador/a y titulado/a superior.

Grupo B: Titulado/a medio y gobernante/a.

Grupo C: Personal técnico y personal auxiliar.

Grupo D: Personal subalterno y personal no cualificado.

Las categorías profesionales son las que se detallan en la tabla salarial de este convenio, clasificadas en función del grupo profesional en el que están inscritas. La definición de las funciones consta en el anexo II.

Artículo 13. Empleo.

Con el objetivo de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a la empresa como al personal, que elimine las desigualdades que se hayan podido o se pretendan establecer en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo con respecto a las mujeres, las personas jóvenes, las personas inmigrantes, las personas con discapacidades y para quienes tienen trabajo temporal o a tiempo parcial, que contribuya a la competitividad de la empresa, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y con el fin de conseguir que la atención a las personas usuarias sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación, siendo prioritaria la contratación indefinida.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, el personal con contrato temporal y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos.

De acuerdo con las disposiciones legales reguladoras de las competencias en materia de los derechos de información de la representación unitaria o sindical del personal en materia de contratación, artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 10.3 de la Ley orgánica de libertad sindical, se facilitará copia básica del contrato de trabajo a la representación unitaria o sindical del personal en un plazo máximo de 10 días desde su formalización.

Estabilidad en el empleo:

A fin de fomentar la contratación indefinida y de dotar de una mayor estabilidad a los contratos vigentes, se acuerda que la empresa tendrá un 80 % de personal, sobre la



plantilla mínima que legalmente le sea exigida en cada situación, con contratos indefinidos a fecha 1 de enero de 2017 y durante toda la vigencia de este convenio.

En el caso de centros de nueva gestión tendrán que alcanzarse los siguientes porcentajes:

- A la finalización del primer año de actividad, el 60 %.
- A la finalización del segundo año de actividad, el 80 %.

En consecuencia, los porcentajes máximos de contratación temporal, en cualquiera de las modalidades previstas en el presente convenio, serán del 20 %, con excepción del primer año de actividad en el caso de los centros de nueva gestión que será del 40 %. Quedan exceptuados de este cómputo los contratos de interinidad, en prácticas y para la formación y el aprendizaje.

Para dar efectividad al cumplimiento del porcentaje acordado en este apartado, si la empresa no lo cumple transformará los contratos temporales necesarios en indefinidos hasta completar el porcentaje acordado, por orden de mayor antigüedad, excluyendo los contratos interinos para sustitución de personal.

Para calcular el cumplimiento del porcentaje acordado en este apartado, se tomará como referencia el número de puestos de trabajo ocupados de forma continua en el año inmediatamente anterior.

Contrato indefinido: Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios. Adquirirá la condición de personal indefinido, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, el personal que no hubiera sido dado de alta en la seguridad social, una vez transcurrido un plazo igual al legalmente fijado para el período de prueba y el personal con contrato temporal celebrado en fraude de ley.

El personal que en un período de 24 meses hubiera estado contratado durante un período superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirá la condición de personal indefinido. Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

Contrato eventual que se concierte para atender las circunstancias del mercado: acumulación de tareas, excesos de pedidos, contemplado en el artículo 15.1.b. del Estatuto de los Trabajadores. En lo referente a la duración máxima del contrato, se estará a lo regulado en el convenio colectivo de aplicación sectorial vigente en cada momento.

Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada por la empresa, entre otros supuestos, cuando transitoriamente aumente el grado de dependencia de las personas atendidas, utilizando cualquiera de las escalas de valoración reconocidas por la correspondiente administración pública, o cuando la ocupación de la residencia o centro exceda del 75 % de su capacidad máxima autorizada.



Respecto de los servicios de ayuda a domicilio y teleasistencia será personal eventual aquél que haya sido contratado por las empresas con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, entendiéndose por acumulación de tareas a título ilustrativo, el incremento puntual de la demanda de personas usuarias de teleasistencia y/o servicios asistenciales debido a las variaciones que este sector comporta, tanto al alza como a la baja, respecto a la solicitud de prestación del servicio.

Contrato en prácticas: En lo referente a la duración mínima y máxima del contrato, se estará a lo regulado en el convenio colectivo de aplicación sectorial vigente en cada momento. La retribución para este contrato será, como mínimo, del 80 % para el primer año y el 95 % para el segundo, de la categoría para la que se contraten por estas modalidades, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional en proporción a la jornada contratada. El personal contratado en prácticas no podrá superar el 5 % de la plantilla.

Contrato para la formación y el aprendizaje: No será inferior a doce meses, prorrogables en periodo de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán del 80 % para el primer año y el 95 % para los dos años siguientes, de la categoría para cuya formación son contratados, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional. El personal contratado bajo esta modalidad contractual no podrá superar el 5 % de la plantilla.

La representación de la empresa y la de los trabajadores serán las encargadas de desarrollar la formación mínima que debe tener el personal contratado mediante las modalidades de prácticas y para la formación y el aprendizaje, y velará por el cumplimiento del Real Decreto 2317/93 de 29 de diciembre de 1993, en cuanto a la titulación exigida para cada una de las modalidades de contratación.

Contrato de obra o servicio determinado: Las contrataciones celebradas al amparo de este contrato deben suponer un servicio concreto y determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se puedan concretar en el tiempo o en el espacio, aunque de duración incierta, cuya ejecución agote tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate. La relación laboral permanecerá vigente, por adscripción al centro de trabajo, mientras continúe la prestación de la actividad o servicio por la que se estableció la relación contractual, con independencia de la empresa que la gestione. No se utilizará dicho modelo de contratación para cubrir vacantes estructurales, ni para contratos de interinidad.

Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada para el caso de formalizar los contratos de trabajo como consecuencia de contratos con las administraciones públicas de carácter temporal y determinado.

Estos contratos no podrán ser utilizados en los casos de suspensión del contrato por las causas del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, ni por vacaciones.

Para la aplicación del contrato por obra o servicio determinado, se tendrán en cuenta las siguientes especificaciones:



- a) El contrato deberá especificar detalladamente la obra o el servicio que constituye su objeto, que podrá ser la cobertura de un servicio concertado por la empresa con un tercero, sea persona física o jurídica, o bien la prestación de un determinado servicio a una o varias personas usuarias concretas. Deberá constar en el contrato de trabajo la entidad o persona contratante del servicio.
- b) Las personas sujetas a esta modalidad de contratación permanecerán en su puesto de trabajo siempre que el servicio determinado esté vigente, por lo que en caso de pérdida de la contrata o servicio por cualquier causa, operarán siempre los artículos 65 ó 66 de este convenio o el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato a tiempo parcial: El contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución.

La duración mínima de las jornadas a tiempo parcial será de 25 horas semanales, a excepción de las originadas por contratos o servicios que por sus características requieran jornadas inferiores en cuyo caso la duración mínima será de 8 horas semanales.

Cuando por las circunstancias propias del servicio, se produzcan excesos de jornada, esto se compensará con tiempos de descanso o añadido a vacaciones, que se disfrutará de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal. El número de horas complementarias que podrán realizar los contratados de forma indefinida, no podrá exceder del 30 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias no podrán exceder el límite legal de jornada establecida en este convenio.

Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, hasta un 20 % de las horas no consumidas podrá ser transferido por la empresa al trimestre siguiente, para su posible realización en el mismo, una vez efectuadas las horas complementarias correspondientes ha dicho trimestre. En ningún caso se podrá transferir a un trimestre las horas ya transferidas desde el trimestre anterior.

Las horas complementarias cuya realización esté prevista con anticipación, se incluirán dentro de la programación de trabajo del trabajador o trabajadora, respetando un preaviso mínimo de 7 días, con la única excepción de que la necesidad de su realización surja de forma no prevista; en este caso el preaviso mínimo de comunicación al trabajador o trabajadora será de 48 horas.

En ningún caso se podrá exigir al trabajador o trabajadora la realización de horas complementarias fuera del horario correspondiente a su turno de trabajo (mañana, tarde o sábados, domingos y festivos).

Para todo el personal, la distribución y realización de las horas complementarias deberá respetar, en todo caso, los límites de jornada y descanso determinados en este convenio.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la empresa deberá informar a la representación unitaria o sindical del personal o, en su ausencia, a los trabajadores y trabajadoras de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que estos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un



trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo del personal a tiempo parcial.

Los trabajadores y trabajadoras que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente. Igual preferencia tendrá el personal que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante 3 o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo, correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la empresa. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la empresa a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada.

Así mismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador o trabajadora que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el apartado 6 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, una reducción de su jornada de trabajo.

Contrato de relevo: Se podrá celebrar contrato de relevo, con personal en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente al personal que se jubila parcialmente.

Medidas contra la discriminación por edad: Las partes firmantes se comprometen a apoyar el acceso y la permanencia de las personas mayores de 45 años en el empleo.

Artículo 14. Plantillas.

Se realizarán las contrataciones que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de los ratios de personal establecidas en las normativas autonómicas.

Sin perjuicio de la información a que tienen derecho para desarrollar las funciones que establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y el 10.3 de la Ley orgánica de libertad sindical, la representación unitaria o sindical del personal tendrá acceso anual a los datos agregados de la plantilla de personal de cada empresa, con la especificación del número total de personas que comprende cada una de las categorías profesionales, diferenciados por centros de trabajo y sexo.

Con relación a la información a que hace referencia el párrafo anterior, la representación unitaria o sindical del personal observará las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para las personas que componen los comités de empresa en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El 2 % del personal de la plantilla de la empresa, si superase 50 trabajadores y trabajadoras, será cubierto por personal con alguna discapacidad según la legislación vigente. Solamente podrá sustituirse esta obligación por las medidas alternativas que establece la normativa vigente, en el caso que, para cubrir este porcentaje de la plantilla, no se haya presentado



ningún candidato con discapacidad adecuado al puesto de trabajo, previo informe del delegado de prevención.

En el servicio de ayuda a domicilio cuando la empresa concorra a ofertas públicas concediendo la gestión del servicio, materializadas por contrato administrativo o figura similar, el porcentaje del 2 % a que hace referencia el párrafo anterior, será de aplicación al personal de la plantilla natural y estructural propia de la empresa, sin considerar el gestionado transitoriamente por la concesión, ni para el 2 %, ni para las medidas alternativas legalmente establecidas.

Artículo 15. Período de prueba.

Se establece un período de prueba, que en ningún caso podrá ser superior a un tercio de la duración del contrato, a tenor de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, de:

Grupo A: Seis meses.

Grupo B: Cuarenta y cinco días laborables.

Grupo C: Treinta días laborables.

Grupo D: Veinte días laborables.

El período de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo, durante la vigencia del mismo, las partes contratantes resolver, de forma unilateral y libremente, la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 16. Ingreso y provisión de vacantes.

Los puestos vacantes o de nueva creación, siempre que sean indefinidos, serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:

1. Convocatoria interna. Tendrá derecho de preferencia a cubrir estas vacantes, el personal que pertenezca al mismo centro, siempre que reúna las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. En caso de que la vacante no se cubra por este procedimiento, se ampliará la oferta al ámbito provincial de la empresa. Todo el personal tendrá derecho a presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones, independientemente de su sexo y condición, y sin tener en cuenta el puesto que en ese momento ocupe. Para ello, se difundirá la existencia de vacantes tan pronto como se produzca, a efectos de cobertura mediante este procedimiento.

Quedan excluidos de este procedimiento los puestos de confianza de la empresa.

2. Convocatoria externa. Si la plaza quedara vacante a través del procedimiento anterior, se realizará mediante oferta externa, debiendo superar las personas candidatas unas pruebas de capacitación para el trabajo a desarrollar. Dichas pruebas serán adecuadas al perfil del puesto de trabajo.
3. Una persona representante del personal participará en el procedimiento de convocatoria interna. En el procedimiento de convocatoria externa, será informada.

**Artículo 17. Ceses en la empresa.**

El personal con contrato indefinido que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con la siguiente antelación sobre la fecha de su baja definitiva:

Grupo A: Dos meses.

Grupo B: Un mes.

Grupo C: Un mes.

Grupo D: Quince días.

El personal contratado de forma no indefinida y con un contrato inferior a seis meses, con independencia del grupo al que pertenezca, deberá preavisar con 10 días de antelación. Si el contrato fuese de una duración igual o superior a seis meses, el plazo de preaviso, con independencia del grupo al que pertenezca, será de 14 días.

La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir, de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación, el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

La empresa viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador o trabajadora.

Artículo 18. Trabajos de superior e inferior categoría y movilidad funcional.

Queda prohibido destinar al personal a ocupar un puesto de trabajo correspondiente a un grupo inferior, salvo por circunstancias excepcionales y por el tiempo mínimo indispensable, según la clasificación profesional establecida en el artículo 12.

Cuando se destine al personal a tareas correspondientes a una categoría superior, percibirá las retribuciones de esta categoría durante el tiempo y jornada que las realice. En el caso de que la titulación sea requisito indispensable, no se podrán asignar dichos trabajos de superior categoría, salvo que se ostente dicha titulación. Cuando las realice durante más del 30 % de la jornada habitual de trabajo diaria en un período superior a seis meses en un año o a ocho durante dos años, consolidará el ascenso, si existe vacante y siempre que esté en posesión de la titulación correspondiente que el puesto requiera.

Artículo 19. Cambio de turno.

Tendrá preferencia para el cambio de turno, dentro de su categoría, el personal que acredite mayor puntuación, en base al baremo redactado en el anexo III, así como los trabajadores y trabajadoras que por circunstancias personales deban conciliar su situación laboral con la familiar, en los términos legalmente establecidos. El citado baremo podrá completarse por la representación unitaria o sindical del personal con respeto siempre a los principios de derecho necesario.

**Artículo 20. Movilidad geográfica.**

El personal, salvo quienes han sido contratados especialmente para prestar servicios con centro de trabajo móvil o itinerantes, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto, que exija cambio de residencia fuera de la provincia salvo que la distancia fuese inferior a 50 km., a no ser que existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

Por las especiales características de la teleasistencia, cuando el personal sea trasladado a un centro cuya distancia sea superior a 50 km, podrá rescindir su contrato, percibiendo de la empresa una indemnización de 33 días por año trabajado, con la única excepción de que el motivo del traslado derive de la pérdida de un contrato con la administración pública, en cuyo caso se aplicará estrictamente el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

Formación profesional

Artículo 21. Principios generales.

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, así como a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa, las organizaciones firmantes del presente convenio u otros organismos, siempre que dichos estudios sean cursados con regularidad, y su contenido guarde relación con el puesto de trabajo.

Artículo 22. Objetivos de la formación.

La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- Adaptar al titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo que se desempeñe.
- Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales y las certificaciones de profesionalidad.
- Reconversión profesional y adecuación al nuevo sistema de cualificación.
- Conocer idiomas nacionales y extranjeros.
- Adaptar la mentalidad del personal y de las direcciones hacia una dirección participativa por objetivos.



- Ampliar los conocimientos del personal que permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- Formar teórica y prácticamente, de manera suficiente y adecuada, en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley de prevención de riesgos laborales.
- Homologar las certificaciones acreditativas de la formación continua en todo el ámbito de la atención a la dependencia y proponer al instituto nacional de cualificaciones la homologación de las certificaciones para la obtención, en su caso, de los futuros certificados de profesionalidad.
- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades.

Artículo 23. Desarrollo de la formación.

1. La comisión sectorial para la formación fijará las prioridades, que tendrán que llevarse a cabo a través del desarrollo del artículo 22 del presente convenio, atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que se determine. Se dará carácter prioritario a la realización de acciones formativas dirigidas a la obtención del certificado de profesionalidad.
2. La formación del personal se efectuará a través de los planes aprobados por la comisión sectorial de formación, los planes financiados por las propias empresas o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos. Las empresas facilitarán el uso de sus instalaciones para desarrollar las actividades anteriores.
3. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral, o de una forma mixta. En este caso, utilizando la mitad del tiempo de la jornada laboral y otra mitad de fuera de la misma. La asistencia del personal será obligatoria cuando la formación se imparta dentro de la jornada laboral.
4. El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación, cuando le sea requerido en actividades del mismo y en el área de su competencia.
5. El personal de la empresa podrá presentar a la representación unitaria o sindical del personal, o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del plan de formación.
6. La información de la oferta formativa de la empresa será clara y accesible a toda la plantilla.
7. Tendrá preferencia para la asistencia a cursos el personal que haya participado en menos ocasiones y quien esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso. Las discrepancias se resolverán de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación unitaria o sindical del personal.



CAPÍTULO V

Prevención riesgos laborales y salud laboral

Artículo 24. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.

1. Principios generales: De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo al personal el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente la empresa está obligada a garantizar al personal una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

Corresponde a cada persona trabajadora velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

2. Participación del personal:

- 2.a Delegados y delegadas de prevención: Los delegados y delegadas de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la salud laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los delegados y delegadas de prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de prevención de riesgos laborales, así como las que emanen de las decisiones del comité central de seguridad y salud laboral y las que se acuerden en el reglamento del propio comité.

Podrá ser nombrado delegado o delegada de prevención cualquier persona trabajadora que la representación unitaria o sindical del personal del centro lo estime. Cuando el delegado o delegada de prevención sea nombrado entre la representación unitaria o sindical del personal, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de la prevención. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados y delegadas de prevención.

Las empresas deberán facilitar a los delegados y delegadas de prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

A los delegados y delegadas de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley de prevención de riesgos laborales, y en el artículo 65.2 del



Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Tendrá las siguientes competencias y facultades:

- Vigilar el desarrollo y cumplimiento del contenido de este artículo del convenio colectivo.
- Realizar acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre la legislación de prevención y riesgos laborales específicos del sector, con especial atención a los riesgos ergonómicos y psicosociales.
- Establecer un catálogo de puestos para personas con discapacidad y adaptación de los mismos, así como garantizar la protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos.
- Dictamen y consulta sobre recursos humanos, materiales y determinación de medios en esta materia.
- Asesoramiento técnico a la empresa y representación unitaria o sindical del personal.
- Elaborar un programa de actuación en el ámbito de las drogodependencias.
- Las atribuidas a los delegados y delegadas de prevención. Donde no se hubiese designado delegado o delegada de prevención, asumirá sus funciones, donde existiese, colaborará con el mismo.
- Analizar y dar conformidad a las actuaciones de la empresa tendentes a las características de la ley de prevención de riesgos laborales a su ámbito de actuación. Vigilancia de las obligaciones asignadas por dicha ley a la empresa, especialmente en materia de:
 - Diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva.
 - Participación en los servicios de prevención.
 - Evaluación de los factores de riesgo.
 - Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación del personal.
 - Vigilancia de la salud del personal a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos, investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía del puesto de trabajo, investigación sobre causas de absentismo por enfermedad profesional y atención médica
- Investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, determinación de sus causas y control de actividades potencialmente peligrosas.
- Estudio de epidemiología laboral.



- Protección específica de la gestación y del período de lactancia.
- Protección especial del trabajo a turnos y del trabajo nocturno.

Artículo 25. Drogodependencias.

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio, con la excepción de lo concerniente al consumo de tabaco para lo que se estará a lo dispuesto en la normativa legal específica, el siguiente plan integral de propuestas, en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

Preventiva: Se priorizarán medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promocionen hábitos saludables. Así mismo se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

Asistencial: Se facilitará el acceso a los programas de tratamiento a aquel personal que lo solicite.

Reinsertiva: El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud a la persona y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo.

Participativa: Toda iniciativa empresarial relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación unitaria o sindical del personal o en su defecto al propio personal.

No sancionadora: El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

Artículo 26. Vigilancia de la salud.

1. La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación unitaria o sindical del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para el resto de personal o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo.



Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.
3. El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.
4. El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrán derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa.

Artículo 27. Medidas de emergencia.

Según el artículo 20 de la Ley de prevención de riesgos laborales, la parte empresarial, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la presencia de las personas atendidas, en el caso de las residencias, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de personas usuarias y personas trabajadoras, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, la empresa deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencias, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y la eficacia de las mismas.

En todo caso, la empresa deberá garantizar la normativa vigente que, sobre medidas de emergencia, establece la correspondiente administración autonómica para los centros de atención para mayores.

Artículo 28. Gestión y protección medio ambiental.

La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medio ambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre este.

Esta responsabilidad exige que la empresa establezca y ponga en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medio ambiental, por lo que deberá adoptarse una política en este sentido que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medio ambiente.

**Artículo 29. Ropa de trabajo.**

Las empresas están obligadas a facilitar al menos dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir uniformados al exterior). Así como los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados para el ejercicio de sus funciones, entre los que se encontrarán el calzado y los guantes homologados que sean necesarios. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa y los medios de protección personal facilitados por la empresa, así como de su cuidado.

Artículo 30. Protección a la maternidad.

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el comité de seguridad y salud laboral, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

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

Artículo 31. Protección de las víctimas de la violencia de género.

Según lo dispuesto en la Ley orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género:

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.
2. Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.
3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.



CAPÍTULO VI

Jornada

Artículo 32. Jornada y horario de trabajo.

1. Normas comunes: Se establece una jornada máxima anual de 1792 horas de trabajo efectivo, ya sea en turno partido o continuo, a excepción del servicio de ayuda a domicilio, cuya jornada máxima será de 1755 horas. La jornada podrá ser distribuida por la empresa de forma irregular en un porcentaje del 10 %.

Ambas jornadas máximas anuales serán consideradas en cómputo semestral.

Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En ningún caso se podrá fraccionar en más de dos períodos.

No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada completa o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato a tiempo parcial, a no ser que mediara un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación unitaria o sindical del personal (si no existen estos últimos, el acuerdo se realizará directamente con el personal), siempre respetando la jornada máxima anual que este convenio establece.

La empresa podrá establecer un sistema de control de asistencia sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo.

En el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa un calendario laboral con turnos y horarios que podrá ser revisable trimestralmente. Todo ello, previa negociación con la representación unitaria o sindical del personal, entregando una copia, con una semana de antelación, a la representación unitaria o sindical del personal para su exposición en el tablón de anuncios.

La empresa facilitará, en la medida de lo posible, cambios de turno a los trabajadores para el acompañamiento a consulta médica de familiares menores o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad. A estos efectos, se tendrán en cuenta los acuerdos entre trabajadores y trabajadoras comunicados a la empresa.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos de duración, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

La jornada a tiempo parcial será continuada, a excepción de las realizadas en sábados, domingos, festivos y jornadas especiales que podrán ser partidas. Cuando las jornadas sean partidas tendrán una duración mínima de 24 horas semanales.

2. Normas especiales para el servicio de ayuda a domicilio: Para quienes presten sus servicios en ayuda a domicilio, la jornada laboral tendrá las siguientes características específicas:



- A) Tendrán la consideración de trabajo efectivo tanto las horas que se dediquen a la asistencia en el domicilio de la persona usuaria como las empleadas en desplazamientos entre servicios realizados consecutivamente, así como las que se dediquen a funciones de coordinación y control.
- B) La prestación del servicio tendrá lugar en horario diurno, salvo en aquellas establecidas con objeto de atender servicios nocturnos.
- C) El descanso semanal se disfrutará en sábados y domingos, salvo las jornadas establecidas para la atención en tales días.
- D) La prestación de servicios en días laborables se realizará de lunes a viernes, a excepción de las jornadas establecidas para cubrir los servicios de los sábados por la mañana, sin perjuicio de que la jornada de trabajo de días laborables sea de lunes a sábado.
- E) En todo caso se respetará el descanso entre jornada y jornada según establece la Ley.
- F) Las jornadas de trabajo podrán ser completas, a tiempo parcial o especiales, entendiéndose por estas últimas las vinculadas a contratos causales de duración determinada reguladas en el apartado 3 de este artículo.

F.1 Jornadas completas: Las jornadas completas podrán ser continuadas o partidas.

Se considera jornada completa, a efectos de realizar jornada partida, la estipulada como máxima anual en este convenio.

F.1.2 Jornadas partidas: Las jornadas completas y partidas se establecerán por pacto entre la empresa y el personal, que deberá ser recogido en el propio contrato de trabajo o, en su caso, mediante acuerdo escrito.

El tiempo de trabajo en las jornadas partidas no podrá dividirse cada día en más de dos fracciones de tiempo.

F.3 Jornadas especiales: Podrán realizarse jornadas especiales para la atención de servicios nocturnos, privados, rurales o cualesquiera otros que por sus características requieran una atención especial o no reúnan las condiciones para aplicar las jornadas establecidas.

Las jornadas especiales supondrán la existencia de un contrato de duración determinada para la realización de una obra o servicio determinado, en el que se encuentre identificado claramente el servicio o servicios a prestar.

Cuando los servicios especiales descritos en el primer párrafo de éste artículo tenga carácter estable, el contrato podrá ser indefinido.

El régimen de jornada y horario de las jornadas especiales vendrán dado en cada caso por las necesidades de los servicios a atender y será especificado en cada contrato.

G.1 Dadas las peculiares características del servicio de ayuda a domicilio en el que existe un alto porcentaje de contratación a tiempo parcial, las empresas,



preferentemente, tenderán a la ampliación de la jornada de trabajo del personal que su jornada sea inferior al 100 % de la establecida en el convenio con el fin de suplir la jornada que dejen vacante quienes causen baja en la empresa o se encuentren en situación de IT o vacaciones

G.2 No obstante lo anterior, en el momento en que el personal en dichas situaciones se reincorpore a su puesto de trabajo, el personal cuya jornada hubiera sido ampliada volverá a su situación original.

G.3 Así mismo se procederá del modo establecido en el punto g.1 cuando debido a la asignación de nuevas personas usuarias exista vacantes a cubrir.

G.4 Como consecuencia del exceso o defecto, que pudiera producirse entre las horas realizadas y las reflejadas como jornada establecida en el contrato de trabajo, se realizará una regularización de horas con periodicidad semestral. Para posibilitar la recuperación de horas la fecha tope para la regularización será la de la finalización del tercer mes posterior a cada semestre natural. Para lograr la recuperación de horas que debe el personal, la empresa ofertará al menos en tres ocasiones la posibilidad de recuperarlas. En caso de rechazarlas la empresa podrá proceder al descuento del importe correspondiente por hora ordinaria. Mensualmente la empresa facilitará a la representación unitaria o sindical del personal la situación con respecto al régimen horario de la plantilla. En todo caso, se respetará lo dispuesto en los artículos 37 y 38 del presente convenio.

Las implicaciones derivadas de esta regularización no supondrán en ningún caso la aplicación del artículo referido al plus de disponibilidad, en tanto en cuanto entran dentro de la dinámica cotidiana del servicio.

Artículo 33. Descanso semanal.

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (treinta y seis horas) sin interrupción. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en domingo, al menos una vez cada cuatro semanas, excepto para aquel personal con contratos específicos de fin de semana.

Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y la representación unitaria o sindical del personal o, en su defecto, el personal.

Artículo 34. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de treinta días naturales. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la parte proporcional. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

El período de disfrute se fijará en un período de treinta días o en dos períodos de quince días, no pudiendo realizarse más fracciones, salvo acuerdo entre la empresa y el personal y



contando con la aprobación de la representación unitaria o sindical, respetándose siempre los siguientes criterios:

- a) El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual del personal entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año, por antigüedad en la empresa. El personal que fraccione las vacaciones en dos ó más períodos, tan solo tendrá prioridad de elección en uno de éstos períodos. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.

El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables, no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

- b) El calendario de vacaciones se elaborará antes de la finalización del primer trimestre de cada año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses del comienzo del mismo.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o la trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el personal 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.

Artículo 35. Jubilación.

Jubilación parcial: El personal de mutuo acuerdo con la empresa podrá acogerse a la jubilación parcial en los términos legalmente establecidos.

CAPÍTULO VII

Estructura retributiva

Artículo 36. Estructura retributiva.

La estructura retributiva queda como sigue:

- A) Salario base: Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que



corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia. El salario base se corresponde con lo que figura en anexo I. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

- G) Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, la primera con devengo del 1 de diciembre al 31 de mayo y abono el día 15 de junio y la segunda con devengo de 1 de junio al 30 de noviembre y abono el día 15 de diciembre.
- H) Mejora: Cualquier importe que a la publicación del presente convenio vengan recibiendo los trabajadores de forma estable quedará congelado y actuará de modo que absorberá las futuras subidas salariales hasta desaparecer.
- I) Gastos de desplazamiento: La empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento del personal cuando:

- A requerimiento de la empresa, dentro de la jornada laboral, la realización del servicio comporte la necesidad de utilizar medios de transporte.
- La propia naturaleza del servicio y organización del trabajo impliquen la necesidad de utilizar medios de transporte para su prestación. Ello especialmente en los desplazamientos entre servicios de tipo rural o semirural y durante su cumplimentación por cualquier trabajador o trabajadora.

El abono se hará de una de las siguientes formas:

- Haciéndose cargo del importe del transporte en medios públicos (autobús, taxi, etc.).
- Facilitando el transporte en vehículo de la empresa.
- Abonando a 0,19 € por km. si el personal se desplaza con su propio vehículo. En todo caso, los importes derivados no se cotizarán en la medida en que no superen el importe por kilómetro legalmente establecido.

- J) Los gastos de manutención y estancia.

- Si el trabajador pernocta en municipio distinto del lugar de trabajo o residencia del receptor, los gastos cubiertos por la empresa serán los siguientes:
 - Por estancia (hotel), el gasto que se justifique.
 - Por manutención (restaurantes), los importes a reembolsar dependerán si el desplazamiento es dentro o fuera del territorio nacional, según sigue:
 - i.- En España: 53,00 euros al día.
 - ii.- En el extranjero: 90,00 euros al día.
- Si no existe pernocta:

En este supuesto, los gastos de manutención serán distintos según se hayan producido dentro o fuera del territorio nacional:



i.- En España: 26,00 euros al día.

ii.- En el Extranjero: 48 euros al día.

Artículo 37. Horas extraordinarias.

Debido a las características del sector y a su misión de servicio continuado las veinticuatro horas al día, las horas que deban realizarse en función de la cobertura de las posibles ausencias por causas urgentes e imprevistas tendrán la consideración de horas extraordinarias cuando, consideradas en cómputo semestral excedan de la jornada anual establecida de acuerdo con el primer párrafo del artículo 37.

La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se argumentará a la representación unitaria o sindical del personal. Se compensarán preferentemente en tiempo de trabajo o se abonarán según el precio establecido en el anexo I, que ya incorpora el incremento retributivo acordado en el presente convenio.

No podrán, en todo caso, superar el tope máximo anual legalmente establecido.

Artículo 38. Anticipos.

Las empresas vendrán obligadas, a petición del personal, a conceder un anticipo mensual del 100 % del salario devengado en el momento de la petición.

Artículo 39. Recibos de salarios.

Es ineludible que se extiendan y entreguen los recibos de salarios justificativos del mismo. Dicho recibo, que se ajustará a algún modelo oficial aprobado por la administración pública competente, deberá contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Dichos abonos se efectuarán dentro de los cinco primeros días de cada mes. Para ello se usará de cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques, transferencias, metálico, etc.).

CAPÍTULO VIII

Permisos, licencias y excedencias, suspensión del contrato de trabajo y otros derechos derivados de la conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 40. Suspensión de contrato por maternidad.

Según lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de



fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período 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 haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta reencontrare en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, la persona recién nacida deba permanecer hospitalizada a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que la persona recién nacida precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a 7 días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como esta se encuentre hospitalizada, con un máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en 2 semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.



En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los párrafos anteriores, o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija o de la persona menor adoptada o acogida, la suspensión del contrato a que se refieren los párrafos precedentes tendrá una duración adicional de 2 semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refieren estos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la parte empresarial y las personas trabajadoras afectadas, los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado o adoptada, el período de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores y trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a los que se refiere este apartado, así como en los previstos en el número 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 48 bis de dicha Ley.

Artículo 41. Suspensión de contrato por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por parto o por adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso de 16 semanas por adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.



La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Artículo 42. Licencias retribuidas.

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

A. 15 días naturales en caso de matrimonio.

B. 4 días de libre disposición a lo largo del año, considerados a todos los efectos como efectivamente trabajados. Se disfrutarán uno por trimestre, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador o trabajadora. Para hacer efectivo el disfrute de estos 4 días libres, se solicitarán con una antelación mínima de 7 días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada, comunicándose a la persona interesada con al menos 48 horas de antelación (salvo casos de urgente necesidad).

En todo caso, el personal disfrutará de estos 4 días, sin necesidad de justificación, antes del 15 de enero del año siguiente.

El disfrute de estos 4 días necesitará de un periodo de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria primera.

C. 3 días naturales en los casos de nacimiento o adopción o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los casos de enfermedad grave que requiera hospitalización, el disfrute se puede realizar, incluso de forma fraccionada por días, mientras dure la hospitalización. Los días de dicho fraccionamiento, que deberán comunicar a la empresa, tendrán el mismo carácter de laborales, descanso semanal o festivos que hubiesen tenido en el caso de que la persona hubiese optado por disfrutarlos de forma continuada desde el inicio del hecho causante. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia o de la comunidad autónoma uniprovincial, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

En el mismo sentido, cuando el hecho causante haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1000 kilómetros, y el afectado sea el cónyuge, pareja de



hecho legalmente establecida o pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad, los 5 días de permiso se verán incrementados, previa solicitud del trabajador, en otros 5 días más, estos últimos no retribuidos. En este caso, se deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.

- D. 2 días naturales en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los casos de reposo domiciliario, el inicio se puede flexibilizar y el disfrute se puede realizar, incluso de forma fraccionada por días, mientras dure el reposo domiciliario. Los días de dicho fraccionamiento, que deberán comunicar a la empresa, tendrán el mismo carácter de laborales, descanso semanal o festivos que hubiesen tenido en el caso de que la persona hubiese optado por disfrutarlos de forma continuada desde el inicio del hecho causante. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia o de la comunidad autónoma uniprovincial, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.
- E. 1 día por traslado del domicilio habitual.
- F. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- G. A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios. El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el personal trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.
- H. La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

Artículo 43. Licencias no retribuidas.

Licencia por asuntos propios: 3 meses al año, computándose de una sola vez o fracción (que en ningún caso podrá ser inferior a 1 mes), no coincidente con los meses de junio, julio, agosto y septiembre, solicitada con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga de este período sin exceder en ningún caso de los 6 meses. Si las circunstancias asistenciales lo permitiesen, se podría hacer uso de este tipo de permiso en el período estival citado anteriormente.

Previo aviso, justificación y acuerdo con la empresa, el personal podrá tomarse anualmente hasta 7 días no retribuidos, para asuntos de carácter personal no recogidos en el apartado de licencias retribuidas.

**Artículo 44. Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares.**

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 3 años, 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 artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador o la trabajadora permanece en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la parte empresarial, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador o la trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 45. Reducción de la jornada por motivos familiares.

1. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 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 1 hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con la empresa.

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



En los casos de parto prematuro o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Esta deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta 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.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen 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.

Artículo 46. Excedencia voluntaria.

El personal que acredite al menos 1 año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos 30 días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.



El personal en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia, desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría, pero sí en una inferior, el trabajador o la trabajadora podrán incorporarse a esta última, con las condiciones de esta categoría inferior, para poder acceder a su propia categoría en el momento en que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades similares a las comprendidas por este convenio.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido 2 años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Artículo 47. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

- A) Designación o elección de un cargo público.
- B) El personal que sea elegido/a para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 48. Derechos sindicales.

Las personas que formen parte de la representación unitaria del personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas graves y muy graves.
- b) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.



d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Garantías de la representación del personal: Además de las garantías que prevén los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los y las representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

De 1 a 25 trabajadores: 20 horas.

De 26 a 50 trabajadores: 25 horas.

De 51 a 100 trabajadores: 30 horas.

De 101 a 250 trabajadores: 35 horas.

De 251 en adelante: 40 horas.

Para el servicio de ayuda a domicilio se determina la siguiente escala:

De 1 a 25 trabajadores: 24 horas.

De 26 a 50 trabajadores: 26 horas.

De 51 a 100 trabajadores: 28 horas.

De 101 a 250 trabajadores: 32 horas.

De 251 en adelante: 40 horas.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente, con una antelación mínima de 48 horas, para prever su sustitución, a su inicio, y duración, salvo en situaciones excepcionales.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los y las representantes podrá acumularse en un/a o varios/as representantes. Dicha acumulación deberá ser comunicada a la empresa con la antelación suficiente.

Asimismo, se facilitarán tabloneros de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los y las representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes. Los antedichos tabloneros se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente al personal.

Secciones sindicales: La empresa respetará los derechos del personal a sindicarse libremente. Permitirán que el personal afiliado a un sindicato pueda celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal.

No podrá condicionar la ocupación de un puesto el hecho de que una persona esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical y tampoco se le podrá incomodar o perjudicar de ninguna otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.



En la empresa habrá tablón de anuncios en los que los sindicatos implantados podrán insertar sus comunicaciones.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 49. Régimen disciplinario.

El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

A) Faltas leves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. De 3 a 5 faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, no superior a 15 minutos, sin causa justificada.
4. La falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.
6. Alterar sin autorización los horarios de los servicios de ayuda a domicilio contemplados en los partes de trabajo.
7. El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.
8. No llevar visible la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.

B) Faltas graves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, de manifiesta gravedad.
2. La falta de asistencia al puesto de trabajo de 1 a 3 días sin causa justificada, en un periodo de 30 días, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las 48 horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.



3. Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 15 minutos, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de 5 días y menos de 10 en un periodo de 30 días.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave
6. El empleo de tiempo, uniformes, materiales o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.
7. Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de la llave del hogar de la persona usuaria del servicio de ayuda a domicilio.
8. Fumar o consumir alcohol durante la prestación del servicio.
9. La falta del respeto debido a las personas usuarias, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
10. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas que será considerada falta muy grave.
11. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de 90 días, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

C) Faltas muy graves:

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad de la persona residente o usuaria y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.
2. El fraude, la deslealtad la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días en un periodo de 30 días.
4. Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días en un periodo de 30 días o durante más de 30 días durante un periodo de 90 días.
5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a las personas residentes, usuarios/as, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
6. Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de las personas usuarias del centro o servicio.



7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los/as usuarios/as, del centro, del servicio, o del personal.
8. El acoso sexual y moral.
9. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.
10. La negligencia en la preparación y/o administración de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad de las personas usuarias del centro o servicio.
11. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia o servicio, así como la derivación de las personas residentes o usuarias al propio domicilio del personal o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia o servicio.
12. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
13. Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.
14. La falta de disciplina en el trabajo.
15. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante las guardias localizadas.
16. Rehusar o retrasar injustificadamente el desplazamiento al domicilio de una persona usuaria del servicio de teleasistencia para la atención de situaciones de necesidad.
17. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
18. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
19. La reincidencia en falta grave, en el periodo de 180 días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
20. Cualquier otra conducta tipificada en el art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:



Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 29 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 90 días.
- Despido.

Artículo 50. Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito a la persona interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación a la representación unitaria del personal en las graves y muy graves.

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el personal afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de 5 días naturales

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de las personas pertenecientes al comité de empresa, delegados de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aun se hallan en período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 y las muy graves a los 60, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 51. Infracciones de la empresa.

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos fundamentales. Así como el incumplimiento o abandono de las normas o medidas establecidas en materia de seguridad y salud laboral.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.



CAPÍTULO XI

Planes de igualdad

Artículo 52. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención en el ámbito sectorial, para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente el papel del sector comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

- a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- b) Atribuir a la comisión sectorial de igualdad las competencias que se señalan en el artículo 68 del presente convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

Artículo 53. Planes de igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal del personal en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 250 personas trabajadoras, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal del personal, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal del personal.

A efectos de lo regulado en el presente convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con



el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Igualmente, la Ley orgánica 3/2007 deberá ser interpretada siempre en términos razonables teniendo en cuenta que las plantillas de las empresas son producto de una decantación natural en el tiempo que obedecen a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de trabajo y el empleo y una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción. De todo ello no se derivan necesariamente supuestos de discriminación laboral ya que las posibles diferencias existentes respecto a la cuantificación de sexos en la plantilla pueden estar en algún modo motivadas por las razones antes dichas. Ello no obsta para que hacia el futuro las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la Ley de manera que las decisiones empresariales no sólo no favorezcan discriminación alguna sino que por el contrario procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer y del hombre a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras del sector de atención a la dependencia y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley orgánica 3/2007.

Artículo 54. Conceptos de los planes de igualdad.

Como establece la Ley orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

Artículo 55. Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a la representación legal del personal, pudiendo ésta emitir el correspondiente informe si así lo estima adecuado.



El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias último año y los motivos.
- i) Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Artículo 56. Objetivos de los planes de igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrá establecerse los objetivos concretos a alcanzar basándose en los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar



procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que están sub-representadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en su caso.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación, tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizando cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Artículo 57. Competencias de las empresas y la representación del personal en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a la representación del personal.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con la representación del personal el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato.



Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a la representación del personal con carácter anual sobre su evolución, pudiendo ésta última emitir informe si así lo estima oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto de los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

Artículo 58. La comisión sectorial por la igualdad de oportunidades.

Se acuerda constituir una comisión sectorial por la igualdad de oportunidades entre los firmantes del presente convenio con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente capítulo, con las siguientes competencias:

- Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que pueda surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores.
- Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
- Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes.
- Si así se pacta en el seno de la misma, podrá elaborar un estudio específico en relación con la igualdad de oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial de aplicación del convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en ésta última, desagregados por género.
- En base a las conclusiones obtenidas, se examinará de nuevo con el Ministerio competente un posible convenio de colaboración concreto, así como la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas del sector.
- El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades del sector.

CAPÍTULO XII

Solución autónoma de conflictos (ASAC)

Artículo 59. Adhesión al V acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial).

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 someterá en los términos previstos en el ASEC-EX, y su Reglamento de aplicación, a la intervención del Servicio



Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad a lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento laboral.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente 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 periodo de consultas exigidas por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve 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 necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepando 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.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera

Hasta que no se produzca un crecimiento anual del producto interior bruto (PIB) de la economía española superior al 2 %, constatado como tal de conformidad con los datos publicados al efecto por el INE u organismo público o privado que haga sus veces, 2 de los 4 días de libre disposición a que hace referencia el artículo 42.b del presente convenio no serán computados como tiempo de trabajo efectivo, aunque se mantendrá el derecho a su disfrute.

**ANEXO I****TABLA SALARIAL 2017**

CATEGORIA	SALARIO BASE	
CUIDADORA	811,41	
COCINERA	811,41	
ATS/ ENFERMERA	1014,48	
ADMINISTRATIVO	935,74	
MANTENIMIENTO	811,41	
FISIOT. / TIT. GRAD. MEDI	1014,48	
TERAPEUTA OCUPACION.	1014,48	
LIMPIADOR/A	811,41	
AUX. AYUDA DOMICILIO	707,60	

A Administrador

A Gerente

A Director

B ATS/DUE

B Trabajador Social

B Fisioterapeuta

B Terapeuta Ocupacional

C Técnico Superior de Animación sociocultural TASOC

C Oficial Mantenimiento

C Oficial Administrativo

C Conductor



C Cuidador-gerocultor

C Cocinero

C Auxiliar Mantenimiento

C Auxiliar Administrativo

C Portero-Recepcionista

C Limpiador/Planchador

C Pinche Cocina

D Ayudante Oficios varios

D Personal no cualificado

Servicio de Ayuda a Domicilio

C Auxiliar Ayuda Domicilio



ANEXO II

Funciones

Sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria segunda, el personal afectado por el presente convenio se clasifica en función de lo regulado en el artículo 14 del convenio, formando parte de los grupos profesionales las siguientes categorías que se describen y las funciones que, a título orientativo, deben desarrollar cada una de ellas.

Grupo A

— Profesional médico-Profesional médico especialista (geriatra, rehabilitador, etc.):

Realizar el reconocimiento médico a las nuevas personas usuarias y cumplimentar la correspondiente historia médica y certificaciones profesionales, en que constarán las indicaciones de tipo de vida más acorde, la rehabilitación necesaria, y el tratamiento a seguir si hace falta.

Atender las necesidades asistenciales de las personas usuarias. Hacer los exámenes médicos, diagnósticos, prescribir los tratamientos más acordes, en cada caso, para llevar a cabo las terapias preventivas, asistenciales y de rehabilitación de los diagnósticos clínicos y funcionales de las personas usuarias.

Informar a los familiares sobre el estado de salud del usuario.

Dirigir el programa de movilización y rehabilitación de las personas usuarias, fijando en equipo los programas a desarrollar de forma individual y en grupo. Realizar el seguimiento y evaluar los programas, conjuntamente, con el equipo formado por todas las personas que intervienen.

Asistir al personal destinado en el centro en los casos de necesidad y de urgencia.

Como máximo responsable de su departamento médico, en el caso de que el centro no pueda tratar debidamente a las personas usuarias, derivarles a un centro hospitalario o de salud.

Participar en la comisión de supervisión y seguimiento de las personas usuarias en cuanto a las necesidades asistenciales y de la vida diaria de las personas usuarias que realizarán en colaboración con la dirección, el trabajador/a social, el psicólogo/a, y demás profesionales, de acuerdo con la situación física de las personas usuarias, los objetivos a conseguir y las características del centro.

Programar y supervisar los menús y dietas alimentarias de las personas usuarias.

Supervisar el trabajo del personal sanitario.

Supervisar el estado sanitario de las dependencias del centro.

En general, todas aquellas actividades no especificadas que se le pidan, de acuerdo con su titulación y profesión.



— Otros/as titulados/as superiores:

Todas aquellas actividades que se le pidan de acuerdo con su titulación y profesión.

Grupo B

— ATS/DUE:

Vigilar y atender a las personas usuarias, sus necesidades generales humanas y sanitarias, especialmente en el momento en que éstos necesiten de sus servicios.

Preparar y administrar los medicamentos según prescripciones facultativas, específicamente los tratamientos.

Tomar la presión sanguínea, el pulso y la temperatura.

Colaborar con los médicos preparando el material y medicamentos que hayan de ser utilizados.

Ordenar las historias clínicas, anotar los datos relacionados con la propia función que deba figurar.

Atender a la persona usuaria encamada por enfermedad, efectuando los cambios posturales prescritos, controlando el servicio de comidas a los enfermos y suministrando directamente a aquellos pacientes que dicha alimentación requiera instrumentalización (sonda nasogástrica, sonda gástrica, etc.).

Controlar la higiene personal de los usuarios y también los medicamentos y alimentos que estos tengan en las habitaciones.

Atender las necesidades sanitarias que tenga el personal que trabaja en el centro y sean de su competencia.

Colaborar con los/as fisioterapeutas en las actividades, el nivel de calificación de las cuales sean compatibles con su titulación de ATS/DUE, cuando sus funciones específicas lo permitan.

Realizar los pedidos de farmacia, analítica y radiología en aquellos centros donde no exista especialista.

Vigilar y tener cuidado de la ejecución de las actividades de tipo físico recibida por el médico, observando las incidencias que puedan presentarse durante su realización.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

— Trabajador/a social:

Planificar y organizar el trabajo social del centro mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización del trabajo. Colaborar y realizar aquellos estudios encaminados a investigar los aspectos sociales relativos a los usuarios.



Ejecutar las actividades administrativas y realizar los informes sociales de las personas usuarias y los que le sean pedidos por la dirección del centro, facilitar información sobre los recursos propios, ajenos y efectuar la valoración de su situación personal, familiar y social.

Realizar los tratamientos sociales mediante el servicio social de cada caso y de grupo a todas las personas usuarias.

Fomentar la integración y participación de las personas usuarias en la vida del centro y de su entorno.

Participar en la preparación y puesta en marcha de programas de adaptación de las personas usuarias al centro.

Coordinar los grupos de trabajo y actividades de animación sociocultural.

Participar en la comisión técnica.

Realizar las gestiones necesarias para la resolución de problemas sociales que afecten a las personas usuarias principalmente con las entidades e instituciones locales.

Participar, con el equipo multiprofesional o departamento médico en la elaboración de las orientaciones o de la atención que necesiten las personas usuarias.

Participar en la asignación y cambio de habitaciones y mesas del comedor con el departamento de enfermería y la dirección.

Visitar a las personas usuarias enfermas.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

— Fisioterapeuta:

Realizar los tratamientos y técnica rehabilitadora que se prescriban.

Participar, cuando se le pida, en el equipo multiprofesional del centro para la realización de pruebas o valoraciones relacionadas con su especialidad profesional.

Hacer el seguimiento y la evaluación de la aplicación de tratamiento que realice.

Conocer, evaluar e informar y cambiar, en su caso, la aplicación del tratamiento de su especialidad, cuando se den, mediante la utilización de recursos ajenos.

Conocer los recursos propios de su especialidad en el ámbito territorial.

Participar en juntas y sesiones de trabajos que se convoquen en el centro.

Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de las personas usuarias e instituciones.



Asesorar a los y las profesionales que lo necesiten sobre pautas de movilizaciones y los tratamientos en los que tengan incidencia las técnicas fisioterapeutas.

Asistir a las sesiones que se hagan en los centros para la revisión, el seguimiento y la evaluación de tratamientos.

En general en todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

— Terapeuta ocupacional:

Participar en el plan general de actividades del centro.

Realizar actividades auxiliares de psicomotricidad, lenguaje, dinámicas y rehabilitación personal y social a las personas usuarias.

Colaborar en el seguimiento o la evaluación del proceso recuperador o asistencial de las personas usuarias del centro.

Participar en las áreas de ocio y tiempos libres de las personas usuarias del centro.

Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de las personas usuarias a las instituciones.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Grupo C

— Técnico/a en actividades socioculturales (TASOC):

Conocer, proponer y hacer operativos los procesos de intervención cultural en sus vertientes de gestión y educativa.

Establecer relaciones entre los ámbitos cultural y educativo con los procesos sociales y económicos.

Acceder a las fuentes de información y procedimientos para obtener recursos necesarios y poner en marcha procesos culturales.

Coordinación con profesionales de diversa cualificación a la hora de diseñar e implementar estrategias de intervención cultural.

Ejecución y presupuestación de proyectos y programas varios, así como realización de los informes y evaluaciones pertinentes.

Realización de programas y proyectos específicos.

Fomentar el desarrollo integral de las personas usuarias mediante la acción lúdico-educativa.



Desarrollar y ejecutar las diversas técnicas de animación, individuales y/o grupales, que impliquen a las personas usuarias en la ocupación de su tiempo libre y promover así su integración y desarrollo grupal.

Motivar a las personas usuarias ante la importancia de su participación para conseguir su integración y relación positiva con el entorno.

Responsabilidad ante cualquier incidencia que surja, en cualquier tipo de labor propia o de animadores/as socioculturales.

Reuniones periódicas con el resto del equipo, así como con responsables de los diferentes centros donde se realice la labor de animación sociocultural.

Coordinación del voluntariado y alumnado en prácticas de animación sociocultural.

Docencia, charlas y ponencias que guarden relación con esta categoría profesional.

Participar en el plan general de actividades y presupuestos de los diferentes centros.

Coordinar los grupos de trabajo, actividades y presupuestos de animación sociocultural.

Comunicar a su inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

— Oficial de mantenimiento:

Es responsable directo de la explotación y mantenimiento de todas las instalaciones del centro; programa el trabajo a realizar, él realiza directamente y ordena su ejecución a auxiliares y ayudantes de servicios técnicos.

Controlar las visitas y el trabajo realizado por las firmas contratadas para el mantenimiento de aquellas instalaciones donde esté establecido.

Realizar las operaciones reglamentarias definidas en los reglamentos de las instalaciones o en las instrucciones técnicas que las desarrollan, y que los valores correspondientes de los diferentes parámetros se mantengan dentro de los límites exigidos a éstos.

Elaborar planes de mantenimiento de aquellos oficios que específicamente no se definen legalmente.

Guardar y custodiar los libros de mantenimiento, manual de instrucciones, libro de visitas establecidas en la legislación vigente o los que en un futuro puedan establecerse. Anotar las operaciones que se realicen en las instalaciones y revisar las que ejecute personal de firmas ajenas al centro.

Tener cuidado de la sala de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller y aquellos materiales que no le sean propios.



Tener control del montaje, funcionamiento y desmontaje de estrados, escenarios, asientos, proyector de cine, altavoces, etc. que sean necesarios para el normal desenvolvimiento de actividades del centro.

Realizar todas las funciones que tengan señaladas los/as oficiales de los servicios técnicos, y como encargado/a de este departamento, responsabilizarse directamente de los trabajos efectuados y de su distribución, de la realización y cumplimiento de las órdenes que le dé la empresa, de recibir los partes de averías de las respectivas jefaturas de sección.

Tener en cuenta que el personal a su cargo cumpla con regularidad su actividad profesional y comunicar a la dirección las faltas que vea.

En el ejercicio de su cargo, dar las máximas facilidades para la obtención de una perfecta formación profesional.

— Oficial administrativo:

Es el personal, que actúa a las órdenes de los directivos del centro y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otro personal a sus órdenes, realiza trabajos que exijan cálculos, estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripciones de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas, de forma manual o mecanizada.

Se consideran incluidos en esta categoría cajeros/as de cobros y pagos sin firma, que perciben plus de quebranto de moneda.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

— Conductor/a:

Deberán realizar los trabajos propios de su especialidad en relación con los vehículos automóviles al servicio de los centros y deberán ejecutar las reparaciones que no requieran elementos de taller.

— Cuidador/a

Es el personal que, bajo la dependencia de la dirección del centro o persona que se determine, tiene como función principal la de asistir y cuidar a las personas usuarias en las actividades de la vida diaria que no puedan realizar por si mismas y efectuar aquellos trabajos encaminados a su atención personal y de su entorno.

Guardará absoluto silencio sobre los procesos patológicos que sufran las personas usuarias, así como cualquier asunto referente a su intimidad, y siempre actuará en coordinación y bajo la responsabilidad de profesionales de quienes dependan directamente.



Entre otras sus funciones son:

- Higiene personal de las personas usuarias.
- Según el plan funcional de los centros, debe efectuar la limpieza y mantenimiento de los utensilios de las personas usuarias, hacer las camas, colaborar en mantener ordenadas las habitaciones, recoger la ropa, llevarla a la lavandería y encargarse de la ropa personal de las personas usuarias.
- Dar de comer a aquellas personas usuarias que no lo puedan hacer por si mismas. En este sentido, se ocupará igualmente de la recepción, distribución y recogida de las comidas a las personas usuarias.
- Realizar los cambios de postura y aquellos servicios auxiliares que de acuerdo con su preparación técnica le sean encomendados.
- Comunicar las incidencias que se produzcan sobre la salud de las personas usuarias.
- Limpiar y preparar el mobiliario, materiales y aparatos de botiquín.
- Acompañar a las personas usuarias en las salidas que este deba realizar ya sean para citas médicas, excursiones, gestiones, etc.
- Colaborar con el equipo de profesionales mediante la realización de tareas elementales que complementen los servicios especializados de aquellos, en orden a proporcionar la autonomía personal de las personas usuarias y su inserción en la vida social.
- Atender, siempre dentro de las pautas que marquen la dirección y el plan funcional, a familiares de las personas usuarias y colaborar a la integración de éstas en la vida del centro.
- En todas las relaciones o actividades con las personas usuarias, procurar complementar el trabajo asistencial, educativo y formativo que reciban de profesionales.
- En ausencia de ATS/DUE podrá hacer la prueba de glucosa, utilizar la vía subcutánea para administrar insulina y heparina a los usuarios, siempre que la dosis y el seguimiento del tratamiento se realice por personal médico o de enfermería.
- En general, todas aquellas actividades que no habiéndose especificado antes le sean encomendadas y siempre que estén incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

— Cocinero/a:

Como responsable del departamento, se ocupará de la organización, distribución y coordinación de todo el personal adscrito a la cocina así como de la elaboración y condimentación de las comidas, con sujeción al menú y regímenes alimentarios que propondrá para su aprobación a la dirección del centro y supervisión del departamento médico.

Supervisar los servicios ordinarios, especiales y extraordinarios que diariamente se comuniquen.



Disponer entre el personal de cocina, el montaje de los carros con los menús elaborados.

Vigilar el almacenamiento y control de los alimentos, mirando de suministrar los artículos de ésta al almacén, vigilando su estado, que se encargará de sacar, a medida que se necesite para su confección de los diferentes servicios a realizar.

Recontar las existencias con los administradores de los centros, comunicar a la dirección las faltas que vea y tener en cuenta que el personal a su cargo cumpla con su actividad profesional, vigilar también su higiene y su uniformidad.

Supervisar el mantenimiento, en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento de la maquinaria y utensilios propios del departamento tales como: bandejas, hornos, freidora, extractores, filtros, cortadoras, ollas, etc.

Realizar todas aquellas funciones que, sin especificar, estén en consonancia con su lugar de trabajo y cualificación profesional.

— Auxiliar de mantenimiento:

Es el operario que realiza, directamente o con la ayuda de los ayudantes, las operaciones de explotación y mantenimiento del centro, sus instalaciones y exteriores; hace el montaje, el ajuste, y la puesta a punto de todo tipo de instalaciones de medida, regulación y control simple o automático de temperatura, previsiones de caudales, de poder calorífico, de niveles analizadores de agua y similares, etc. Así mismo realizará las siguientes funciones:

- Trabajos de albañilería, pintura, carpintería, etc. que es necesario para el mantenimiento de las instalaciones o del edificio.
- Comprobaciones periódicas en las máquinas o instalaciones marcadas en los reglamentos e instrucciones técnicas de éstos, hace que los valores definitivos en aquellos se encuentren dentro de los límites permitidos.
- Limpieza de las salas de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller etc.
- Montaje de tarimas, estrados, escenarios, asientos, la puesta en funcionamiento de altavoces, equipos de música, proyección, etc., para el normal desarrollo de las actividades del centro.
- Pequeñas operaciones en los dispositivos de las instalaciones mencionadas y en los aparatos portátiles considerados como utillaje.
- Rellenar los comunicados de trabajo y fichas de revisión o verificación de cada instrumento reparado para la correcta marcha del servicio.

— Auxiliar administrativo:

Es la persona que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a los órganos directivos del centro realiza funciones de mecanografía, archivo y otras actividades de técnicas administrativas.



En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

— Recepcionista:

Es la persona cuyas funciones consisten en la recogida y libramiento de correspondencia, orientación al público, atención de centralitas telefónicas, vigilancia de los puntos de acceso y tareas de portería.

Colabora excepcionalmente con el personal en aquellas tareas que, por su exceso de peso no pueda realizar este personal solo.

Cumplimenta los partes de entrada y salida de las personas usuarias cuando estas se produzcan por permisos o vacaciones.

Archivará las peticiones de salida o retraso en la llegada de las personas usuarias, según se contempla en el reglamento de régimen interior del centro.

Ayuda a aquellas personas usuarias que lo necesiten en el traslado del equipaje hasta y desde las habitaciones, ejerciendo un obligado y discreto control de los paquetes que traigan al centro las personas que tengan acceso, igualmente el control de entradas y salidas del personal.

Mantiene el régimen establecido por la dirección para el acceso de las personas usuarias y visitantes a las diferentes dependencias de la institución.

Se hace cargo de los partes de avería y les da traslado al servicio de mantenimiento.

Tiene a su cargo el traslado de las personas usuarias, tanto dentro de la institución, como en los servicios de ambulancias, autobuses etc.

— Limpiador/a-planchador/a:

Realiza su trabajo a las órdenes inmediatas del gobernante o de la dirección.

Habrà de desarrollar las siguientes funciones:

- Realizar las tareas propias de comedor-office, poniendo un cuidado especial en el uso de los materiales encomendados.
- Realizar las funciones propias de lavandería, lencería, uso y atención de la maquinaria, tener cuidado de la ropa de las personas usuarias y del centro, y dar la mejor utilización a los materiales.
- Realizar las tareas propias de limpieza de las habitaciones y zonas comunes (camas, cambios de ropa, baños, ventanales y balcones, mobiliario etc.) procurando ocasionar las menores molestias a las personas usuarias.
- Comunicar a su jefe inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea (averías, deterioros, desorden manifiesto, alimentos en malas condiciones, etc.).



— Pinche de Cocina:

Bajo las órdenes del cocinero/a realizarán la preparación de los víveres para su condimento, el encendido y mantenimiento del horno y hogares, así como su limpieza y la limpieza de los útiles de cocina y comedor.

Ayudante de coordinación del servicio de ayuda a domicilio:

Es el personal encargado de realizar el trabajo bajo la supervisión del coordinador.

Habrà de desarrollar las siguientes funciones:

- Realizar el cuadrante de incidencias (suplencias de auxiliares).
- Comunicación y avisos telefónicos con auxiliares y usuarios.
- Recogida de datos para facturación y productividad.
- Otras funciones de similares características.

— Auxiliar de ayuda a domicilio:

El auxiliar del servicio de ayuda a domicilio es el profesional que tiene por objeto atender, en el propio domicilio o entorno, y siguiendo las pautas de actuación y cuidados indicados por la coordinación del servicio, las actividades siguientes:

Personal: Se entiende por actividades de atención personal las siguientes:

- El aseo e higiene personal, habitual o especial, arreglo personal, ducha y/o baño, incluida la higiene bucal.
- Ayuda personal para el vestido, calzado y la alimentación.
- Transferencias, traslados y movilización dentro del hogar.
- Actividades de la vida diaria necesarias en la atención y cuidado de las personas usuarias.
- Estimulación y fomento de la máxima autonomía y participación de las personas usuarias en la realización de las actividades básicas de la vida diaria.
- Fomento de hábitos de higiene y orden.
- En personas con alto riesgo de aparición de úlceras por presión, prevenir éstas mediante una correcta higiene, cuidados de la piel y cambios posturales.
- Ayuda en la administración de medicamentos que tenga prescritos la persona usuaria.
- Cuidados básicos a personas incontinentes.
- Ayuda para la ingestión de alimentos.
- Fomento de la adecuada utilización de ayudas técnicas y adaptaciones pautadas.



- Recogida y gestión de recetas y documentos relacionados con la vida diaria de la persona usuaria.
- Dar aviso al coordinador/a correspondiente de cualquier circunstancia o alteración en el estado de las personas usuarias, o de cualquier circunstancia que varía, agrave o disminuya las necesidades personales o de vivienda de las personas usuarias.

En el domicilio: Se entiende por atención a las necesidades del domicilio las siguientes:

- Mantenimiento de limpieza o ayuda a la limpieza de la vivienda, salvo casos específicos de necesidad que sean determinados por el técnico responsable.
- Preparación de alimentos en el hogar o traslado de los mismos al domicilio.
- Lavado a máquina, planchado, repaso y organización de la ropa dentro del hogar.
- Apilación de las ropas sucias y traslado en su caso para su posterior recogida por el servicio de lavandería.
- Adquisición de alimentos y otras compras de artículos de primera necesidad por cuenta de la persona usuaria.
- Tareas de mantenimiento básico habitual de utensilios domésticos y de uso personal, que no requieran el servicio de un especialista (cambio de bombillas, cambio de bolsa de aspiradora, sustitución de pilas).

Apoyo familiar y relaciones con el entorno: Se incluyen dentro de este tipo de actividades las siguientes:

- Compañía para evitar situaciones de soledad y aislamiento.
- Acompañamiento fuera del hogar para posibilitar la participación de la persona usuaria en actividades de carácter educativo, terapéutico y social.
- Facilitar actividades de ocio en el domicilio.
- Apoyo y acompañamiento para la realización de trámites de asistencia sanitaria y administrativos.
- Desarrollo de la autoestima, la valoración de sí mismo y los hábitos de cuidado personal, evitando el aislamiento.
- Potenciar y facilitar hábitos de convivencia y relaciones familiares y sociales.
- Fomentar estilos de vida saludable y activos.
- Apoyo y seguimiento de las pautas prescritas ante situaciones de conflicto que se generen en el seno de la familia.
- Cuidado y atención de los menores, tanto en el entorno del hogar como en acompañamientos a centros escolares, de ocio, sanitarios y otros.



Grupo D

Ayudante de oficios varios:

Trabaja a las órdenes de otros profesionales; procurará su formación profesional, poniendo todo su celo en las tareas que le sean encomendadas.

Mantener en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento la maquinaria y los utensilios del centro.

Personal no cualificado:

Se encargará de la realización de las tareas elementales, propias de su nivel que no requiera una especial cualificación.

**ANEXO III**

Baremo

- Por cada año en la empresa: 1,2 puntos.
- Por cada año transcurrido como correpuestos y corretornos: 1,2 puntos.
- Por cada año transcurrido como correpuestos: 0,8 puntos.
- Por cada año transcurrido como corretornos: 1 punto.

Títulos y diplomas relacionados con el puesto que se solicita:

- a) Cada curso de 40 horas lectivas: 1 punto.
- b) Cada curso de más de 40 horas lectivas: 3 puntos.
- c) FP de grado medio: 5 puntos.
- d) FP de grado medio y un año de antigüedad: 6 puntos.

Las partes se reconocen legitimación suficiente para suscribir el presente

• • •





RESOLUCIÓN de 22 de junio de 2017, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del convenio colectivo por el que se regulan las relaciones y condiciones de trabajo del personal laboral a cargo de la Asociación para el Desarrollo del Valle del Alagón (ADESVAL) que fue suscrito con fecha 6 de abril de 2017. (2017061467)

Visto el texto del convenio colectivo por el que se regulan las relaciones y condiciones de trabajo del personal laboral a cargo de la Asociación para el Desarrollo del Valle del Alagón (ADESVAL) (código de convenio 10001202022010), que fue suscrito con fecha 6 de abril de 2017, de una parte, por la representación legal de la empresa, y de otra, por la Delegada de Personal, en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el 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, 22 de junio de 2017.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



II CONVENIO COLECTIVO

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

ÍNDICE

CAPÍTULO I: OBJETO Y AMBITO DE APLICACIÓN

- Artículo 1. Ámbito funcional
- Artículo 2. Determinación de las partes que lo conciertan
- Artículo 3. Ámbito personal y territorial.
- Artículo 4. Ámbito temporal
- Artículo 5. Comisión de Control, Desarrollo, Seguimiento e Interpretación del Convenio
- Artículo 6. Denuncia del Convenio
- Artículo 7. Condiciones más favorables
- Artículo 8. Vinculación a la totalidad

CAPÍTULO II. RACIONALIZACION Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- Artículo 9. Principios generales
- Artículo 10. Relación de puestos de trabajo y organigrama
- Artículo 11. Ingresos
- Artículo 12. Provisión de puestos de trabajo
- Artículo 13. Ampliación de plantilla
- Artículo 14. Jornada laboral y horarios
- Artículo 15. Vacaciones anuales
- Artículo 16. Calendario laboral

CAPÍTULO III. DERECHOS Y MEJORAS SOCIALES

- Artículo 17. Seguro de responsabilidad y asistencia jurídica
- Artículo 18. Jubilación anticipada y fomento del empleo

CAPÍTULO IV. REGIMEN DE RETRIBUCIONES

- Artículo 19. Normas generales



Artículo 20. Conceptos retributivos

Artículo 21. Trienios

Artículo 22. Pagas extraordinarias

Artículo 23. Gratificaciones

Artículo 24. Indemnizaciones por razón del servicio

Artículo 25. Cláusula de revisión salarial

Artículo 26. Incapacidad temporal

CAPÍTULO V. FORMACION

Artículo 27. Formación

CAPÍTULO VI. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Artículo 28. Salud laboral y condiciones de trabajo

CAPÍTULO VII. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 29. Secciones Sindicales

Artículo 30. De los órganos de representación

Artículo 31. Delegados Sindicales y Crédito Horario

CAPÍTULO VIII. DERECHOS Y DEBERES.

Artículo 32. Derechos y deberes

Artículo 33. Permisos y licencias

Artículo 34. Excedencias

CAPÍTULO XI. REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 35. Régimen disciplinario

Disposiciones adicionales.

Disposición transitoria.

Disposición final.

Anexo I. Relación de puestos de trabajo.

Anexo II: Funciones de los trabajadores.



CAPÍTULO I
OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Ámbito funcional.

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

Artículo 2. Determinación de las partes que lo conciertan.

Este Convenio se concierta entre los Representantes de la Asociación para el Desarrollo del Valle del Alagón (en adelante ADESVAL) y la Delegada de Personal con el asesoramiento del Sindicato UGT.

Artículo 3. Ámbito personal y territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todo el personal que preste servicios para ADESVAL, por relación laboral, independientemente del lugar, departamento o servicio en el que el trabajador o trabajadora realice sus funciones para ADESVAL, siendo su domicilio social en Coria,

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

Artículo 4. Ámbito temporal.

1. Este Convenio entrará en vigor desde su firma, teniendo vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2018.
2. Tres meses antes de finalizar su periodo de vigencia, ADESVAL y los representantes de los trabajadores, tendrán obligación de negociar los próximos acuerdos o convenios.
3. Si expirado el plazo de vigencia no estuviera aprobado un nuevo Convenio que lo sustituya, éste se entenderá automáticamente prorrogado por años naturales hasta que se alcance un nuevo acuerdo.

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

1. En el plazo de 30 días contados desde la aprobación y firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo, Seguimiento e Interpretación, integrada por dos miembros en representación de ADESVAL, y dos miembros en representación de los trabajadores.
2. Esta Comisión en su primera reunión, nombrará de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, y establecerá su Régimen de Funcionamiento Interno.



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

Artículo 6. Denuncia del Convenio.

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

Artículo 7. Condiciones más favorables.

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

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, tanto normativo como retributivo, forman un todo orgánico e indivisible.
2. En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Convenio devengará ineficacia en los capítulos y/o artículos



y/o apartados, que se vean afectados y por ello deberán de negociarse de nuevo. Siempre que la Comisión Paritaria determine que tal nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del Convenio, éste se revisará íntegramente.

CAPÍTULO II

RACIONALIZACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9. Principios generales.

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

Artículo 10. Relación de Puestos de Trabajo y organigrama.

1. La relación de puestos de trabajo de ADESVAL es el instrumento a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios, así como los requisitos necesarios para el desempeño de cada puesto y siendo esta negociada con el representante de los trabajadores.
2. A estos efectos se establecen los siguientes grupos profesionales, que serán relacionados en el anexo I:
 - Grupo A: Titulados Superiores.
 - Grupo B: Titulados de Grado Medio.
 - Grupo C: Titulados de BUP, FP 2º grado o equivalentes.
 - Grupo D: FP 1º grado, Graduado Escolar o equivalente.
 - Grupo E: Certificado de Escolaridad o equivalente.
3. La relación de puestos de trabajo comprenderá todos los puestos de trabajo de ADESVAL que estén ocupados o puedan ocuparse, así como el número y características de los mismos.
4. La creación, modificación y supresión de cualquier puesto de trabajo contemplado en la relación de puestos, se realizará en la Comisión de Contratación de Adesval, junto con el representante de los trabajadores.
5. Corresponde a ADESVAL aprobar anualmente, a través de su Presupuesto, como documento anexo a él, la relación de puestos de trabajo, que deberá contener todos los puestos de trabajo debidamente clasificados.

**Artículo 11. Ingresos.**

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

Artículo 12. Provisión de puestos de trabajo.

1. La relación de puestos de trabajo determinará, en todo caso, la denominación y características esenciales de los mismos, los requisitos exigidos para su desempeño, el sistema de provisión y las retribuciones complementarias que correspondan.
2. Los sistemas de provisión se ajustarán a la legislación vigente, y se regirán por lo estipulado en este Convenio.
3. **PROMOCIÓN INTERNA:** la promoción profesional constituye un instrumento para incrementar la capacidad de trabajo de los trabajadores y trabajadoras, además de un mecanismo de mejora y adaptación de la estructura de Adesval. De acuerdo con estos criterios, para los años de vigencia del presente Convenio, se pactan las siguientes medidas concretas:
 - a) En todas las convocatorias de Adesval facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso de un grupo inferior a otro superior o a otra categoría dentro del mismo grupo.
 - b) Para tener acceso a Promoción Interna, los trabajadores deberán poseer la titulación exigida y una antigüedad mínima de 2 años en la Asociación.



- c) En las distintas Ofertas de Empleo, se negociará el número de plazas para promoción interna, en función del número de candidatos potenciales.
- d) La promoción se deberá basar en el esfuerzo profesional, el historial profesional, la carrera, la formación, la calificación adquirida, debiendo ser también objeto de consideración la antigüedad.
- c) En los procesos de promoción interna, se eximirá a los aspirantes de la realización de aquellas pruebas de aptitud dirigidas a acreditar conocimientos de carácter general ya demostrados. Así mismo Adesval facilitará cursos para la preparación de las pruebas.

Artículo 13. Ampliación de plantilla.

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

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

Artículo 14. Jornada laboral y horarios.

1. Jornada de trabajo.

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

2. Descanso diario.

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



3. Horas extraordinarias.

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

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

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

- Si se realizan de lunes a viernes: 175% de incremento por hora extra.
- Si se realizan en sábados, domingos, festivos o nocturnidad serán dos días libres, por cada día/noche trabajado.
- Si además fuera necesario pernoctar de lunes a viernes será un día libre por cada noche.
- Podrán ser acumuladas al periodo vacacional según el trabajador las solicite.

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

4. Control de personal.

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

Artículo 15. Vacaciones anuales.

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

Se disfrutarán los siguientes días según los años trabajados:

15 años de servicio: 24 días laborables.

20 años de servicio: 25 días laborables.

25 años de servicio: 26 días laborables.

30 años de servicio: 27 días laborables.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en el período comprendido desde el 1 de junio y el 30 de septiembre, salvo que por necesidades del servicio o a petición del trabajador



deban adelantarse o posponerse. Cuando por necesidades del servicio o a petición del trabajador hayan de fraccionarse las mismas, estas no excederán de cuatro.

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

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

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior 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 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

Artículo 16. Calendario laboral.

El calendario de vacaciones se elaborará preferentemente antes del 30 de marzo. No obstante, y de forma excepcional, cualquier trabajador en cualquier momento del año podrá solicitar por escrito el disfrute de sus vacaciones. En este caso se atenderá esta solicitud, salvo que se interfiera el servicio normal de funcionamiento.

CAPÍTULO III

DERECHOS Y MEJORAS SOCIALES

Artículo 17. Seguro de Responsabilidad y Asistencia Jurídica.

1. ADESVAL formalizará una póliza de seguro de cobertura de posible Responsabilidad Civil y la Defensa Penal a todos sus trabajadores, siempre que sean consecuencia de la relación laboral con ADESVAL.
2. ADESVAL formalizará un seguro para todos sus empleados que habrá de cubrir el carnet de conducir de todos sus empleados que, por motivos de trabajo o servicio, estén obligados a utilizar vehículos de ADESVAL o propios dedicados a cuestiones de trabajo.

**Artículo 18. Jubilación anticipada y fomento del empleo.**

1. Los trabajadores fijos afectados por este Convenio, podrán acceder a la jubilación voluntaria incentivada con arreglo a la legislación vigente, en el caso de que puedan hacerlo, y siempre que la Junta Directiva de Adesval estudie la situación y lleguen a un acuerdo entre Adesval y el trabajador. El acuerdo nunca será inferior a 3.000 €, dependiendo de la edad que el trabajador tenga para jubilarse.

Con 60 años 12.020 Euros.

Con 61 años 9.015 Euros.

Con 62 años 7.212 Euros.

Con 63 años 5.409 Euros.

Con 64 años 3.005 Euros.

2. ADESVAL se compromete a cubrir la plaza vacante que se produzca, o la que en su caso proceda, a excepción de aquéllas que estén a extinguir, en caso de que la asociación disponga de medios económicos o dotación presupuestaria y siempre que la Junta Directiva lo estime necesario.
3. Contrato Relevó. El trabajador tiene la posibilidad de jubilarse parcialmente en los términos previstos en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, percibiendo la pensión correspondiente, siempre que por parte de ADESVAL se formalice un contrato relevó con otra persona y cumpla con las condiciones establecidas por la Seguridad Social. El trabajador deberá solicitarlo previamente doce meses antes de causar el derecho. Quien se acoja por dicho contrato no podrá acogerse a las ayudas por Jubilación anticipada.

CAPÍTULO IV
RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

Artículo 19. Normas generales.

1. Los trabajadores de ADESVAL afectados por este Convenio, serán remunerados según los conceptos y en las cuantías que se determinan en este Convenio y en la Relación de Puestos de Trabajadores que se acompaña al mismo.
2. Los trabajadores eventuales y demás contratados, serán retribuidos en base a las ayudas concedidas para su contratación.
3. Los efectos económicos serán aplicados a todos los trabajadores afectados por este Convenio de forma inmediata y desde la fecha de su entrada en vigor.

Artículo 20. Conceptos retributivos.

Los conceptos retributivos del personal afectado por este Convenio serán:

- a) Salarios.



b) Trienios.

c) Pagas Extraordinarias.

Artículo 21. Trienios.

El valor de cada trienio es de 36,64 euros para todas las categorías profesionales (importe referenciado al año 2015), importe que se revisará anualmente tal y como se establece en el artículo 25 de este convenio. Para los contratos a tiempo parcial, dicho importe será proporcional a la jornada de trabajo contratada.

Los trienios se irán incrementados a los quinquenios ya reconocidos antes de la firma de este convenio colectivo y a partir de su firma se les ira incrementado los trienios correspondientes que se cumplan por cada trabajador o trabajadora.

Artículo 22. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe cada una de ellas, de una mensualidad completa, o la parte proporcional desde que se realizó el ingreso; se devengarán en los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha.

Salvo que las contrataciones temporales tengan sus propias condiciones.

Artículo 23. Gratificaciones.

1. Las gratificaciones que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía, ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral de trabajo. Se valorarán con arreglo a las horas realizadas.
2. Mensualmente los servicios de personal comunicarán por escrito a los órganos de representación del personal de ADESVAL, de las gratificaciones que se devenguen, causas que las han motivado, empleados que las han efectuado y servicios a que pertenecen.
3. Como norma general, la asistencia a ferias, jornadas, seminarios o eventos similares organizados o coordinados por ADESVAL, dará lugar a una gratificación extraordinaria a los trabajadores que participen en las mismas, pudiendo optar por la compensación de horas o por su remuneración económica, decidiendo para cada caso concreto la Presidencia.

Artículo 24. Indemnizaciones por razón del servicio.

1. El personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a percibir las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio en los siguientes conceptos:
 - Gastos de manutención y de estancia.
 - Gastos de desplazamiento.



- Indemnización por traslado de residencia.
- Indemnización por residencia eventual.
- Indemnización por asistencia a juicios y tribunales de pruebas selectivas fuera de horario de trabajo salvo que en este caso estos gastos no sean sufragados por la entidad convocante.

La justificación de estos gastos se realizará del siguiente modo:

- Según el Procedimiento de Gestión de Adesval o normativa específica de cada programa.
- Los gastos de estancia se justificarán mediante factura o dietas según establezcan los programas.
- Los gastos de manutención se justificarán mediante facturas o facturas simplificadas en los términos dispuesto en el RD 1619/2012, de 30 de noviembre.
- Los gastos de desplazamiento se justificarán mediante:

Si se utiliza el vehículo particular: Se abonará el importe oficialmente establecido por la Junta de Extremadura para indemnizaciones por razón de servicio siendo actualmente 0,22 euros el kilómetro.

Si el desplazamiento se efectúa en líneas regulares de transporte aéreo, marítimo o terrestre: Se justificará mediante billete, pasaje, o tickets numerados.

Si se utiliza un taxi, concertado previamente: Se justificará mediante factura.

Cuando el desplazamiento lleve aparejado otros gastos, tales como peaje de autopistas, parking, o similares: Se justificarán estos gastos mediante tickets numerados.

- Indemnización por residencia eventual. La cuantía de estos gastos se determinará de acuerdo con las indemnizaciones por razón de servicio establecidas por la Junta de Extremadura. La justificación de estos gastos se realizará mediante factura.
- Indemnización por asistencia a juicios y tribunales de pruebas selectivas fuera de horario de trabajo salvo que en este caso estos gastos no sean sufragados por la entidad convocante. La cuantía de estos gastos se determinará de acuerdo con lo establecido por la Junta de Extremadura, sobre indemnizaciones por razón del servicio. La justificación de estos gastos se realizará mediante justificante del órgano convocante.

Artículo 25. Cláusula de revisión salarial.

1. Las remuneraciones percibidas cada año experimentarán una modificación en cuantía igual al porcentaje que exprese el Índice de Precios al Consumo (IPC interanual diciembre-diciembre) elaborado por el INE u organismo que lo sustituya.

**Artículo 26. Incapacidad temporal.**

1. Cuando el trabajado tenga una IT por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional por prescripción facultativa, el trabajador percibirá, mientras aquella persista, el 100% de la totalidad de sus retribuciones ordinarias y cuando sea Enfermedad Común recibirá hasta los 6 primeros meses el 100%, después lo que marque la legislación vigente, salvo que se tengan establecidas otras compensaciones superiores en seguros complementarios. La baja señalada deberá justificarse y presentarse en el plazo máximo de tres días y renovada cada semana, excepto que el justificante médico prevea, inicialmente, período superior de la incapacidad. En todo caso cualquier ausencia por enfermedad inferior a tres días no deberá ser acreditada con parte médico de la Seguridad Social.

CAPÍTULO V
FORMACIÓN

Artículo 27. Formación.

1. Los trabajadores de ADESVAL tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, y la realización de cursos de perfeccionamiento profesional.
2. Los trabajadores que cursen estudios académicos oficiales, o de formación y perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a los cursos, si ello fuera posible. Previamente autorizado por el presidente en función del trabajo.
3. Para garantizar la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas, así como su reciclaje en su puesto de trabajo, ADESVAL promoverá la participación de sus trabajadores en acciones formativas organizadas, bien por ella misma, o bien por las instituciones relacionadas con el desarrollo rural.
4. La solicitud para acceder a estos cursos se dirigirá al presidente, notificando su resolución a los trabajadores en un plazo que permita ejercer los trámites necesarios para acudir a los mismos.

En caso de tener que seleccionar los participantes a un determinado curso de formación, el presidente deberá tener presente, aparte de los baremos específicos del curso, los criterios de antigüedad, cursos realizados y relación del curso con el puesto de trabajo.

5. A la hora de proponer o tener que decidir sobre determinados cursos de formación, el presidente deberá marcar las prioridades atendiendo a las categorías o colectivos más necesitados, tanto de especialización como de reciclaje, facilitando el acceso de los trabajadores a todas aquellas acciones formativas que más contribuyan a la mejora del funcionamiento de la asociación.

Por otro lado, los trabajadores tendrán derecho a asistir a aquellas Jornadas o Seminarios que se organicen, bien por ADESVAL, bien por otras instituciones relacionadas con el



desarrollo rural, tales como Redex, Redr, etc., siguiendo para su concesión el mismo trámite que el establecido para los cursos de formación.

El tiempo de asistencia a los cursos, jornadas, seminarios, etc..., se considerará como trabajo efectivo debiendo el trabajador acreditar su realización.

El trabajador tendrá derecho a la percepción de los gastos que ocasione la realización de cualquier acción formativa, tales como matrícula, desplazamiento, gastos de manutención, alojamiento, etc...

6. Previa solicitud, justificación y estudio por parte del presidente de ADESVAL concederá a los trabajadores afiliados a un sindicato, permiso retribuido para asistir a cursos de formación sindical, siguiendo para su concesión el mismo trámite que el establecido en el punto 3.
7. Durante el periodo de vigencia de este Convenio, ADESVAL se compromete a asegurar la participación sindical de las organizaciones firmantes del mismo, en todo lo que respecta al diseño, objetivos, selección de participantes, monitores, seguimiento y evolución del plan formativo.
8. Todos los cursos de formación tendrán la debida publicidad de manera que la participación de los trabajadores, sea a la vez equitativa y adaptada a las necesidades de los puestos y objetivos de los cursos.
9. Todos los cursos de formación deberán ser previamente aprobados por la Presidencia.

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 28. Salud Laboral y condiciones de trabajo.

1. ADESVAL y la Representación de los trabajadores son conscientes de la importancia que tiene la seguridad e higiene en el trabajo, por lo que afecta a la integridad física y vida de los trabajadores, y por tanto a sus condiciones de trabajo en general.
2. En consecuencia y aparte del estricto cumplimiento de las leyes y normativa vigente sobre esta materia, ADESVAL y los representantes de los trabajadores consideran la prevención de riesgos laborales como un objetivo permanente y prioritario, por lo que llevarán a cabo un estudio para formular un plan de seguridad e higiene en el trabajo que conlleve:
 - La adopción de medidas técnicas de prevención colectivas o individuales, encaminadas a la mejora de las condiciones y medio ambiente de trabajo, procurando la eliminación de riesgos en su origen.
 - La vigilancia y valoración de la salud de los trabajadores de ADESVAL, para fomentarla, mantenerla y conseguir la correcta adaptación a su trabajo.
 - El estudio y valoración ergonómica de las operaciones laborales, y puestos de trabajo, para la adaptación y adecuación del trabajador a su tarea.



- La información y formación de los trabajadores sobre los riesgos inherentes a su trabajo, así como los medios y medidas a adoptar para su prevención, de acuerdo con la buena práctica del trabajo.
 - La planificación se hará dentro del marco de cada Servicio contemplando el esquema organizativo, la programación de todos los medios, incluidos los económicos, así como los sistemas oportunos de control, siendo imprescindible la participación de los Gestores y trabajadores.
3. La Comisión Paritaria tendrá competencias de estudio, análisis y propuestas relativas a:
- a) Seguridad: Espacio de trabajo, esfuerzos básicos y mentales y medios de trabajo.
 - b) Higiene: Vestuarios y servicios sanitarios, ruidos, ventilación, iluminación, temperatura y humedad, espacio físico del trabajo.
 - c) Sanidad: Revisiones médicas y otros aspectos afines.
4. Los reconocimientos médicos se realizarán en los términos establecidos en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO VII DERECHOS SINDICALES

Artículo 29. Secciones sindicales.

El personal al servicio de ADESVAL, afectado por este Convenio y afiliado a un Sindicato, podrá constituir una Sección Sindical de conformidad con la Ley.

Artículo 30. De los órganos de representación.

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y la de Órganos de Representación, el Delegado de Personal tendrá los siguientes derechos:

- a) El uso del crédito horario que le corresponda, deberá ponerse en conocimiento de la Sección de Personal, a ser posible con una antelación mínima de 24 horas.
- b) El Delegado de Personal, así como los delegados de las Secciones Sindicales de una misma Central Sindical, podrán acordar entre ellos la acumulación de horas sindicales independientemente del órgano de representación al que pertenezcan.
- c) Las Centrales y Secciones Sindicales controlarán el mejor uso y ejercicio del tiempo sindical por sus miembros.
- d) No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de ADESVAL



- e) Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro horario, del cual recibirán copia. También accederán a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a las nóminas, al calendario laboral, contratos y cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los trabajadores afectados por este Convenio.

Artículo 31. Delegados sindicales y crédito horario.

Las Secciones sindicales podrán nombrar un Delegado Sindical, el cual dispondrá de 15 hora mensuales para su actividad sindical.

Funciones y derechos de los Delegados Sindicales.

Los representantes de las Secciones Sindicales y estas a su vez, tendrán las siguientes funciones y derechos:

- a. Recoger las reivindicaciones económicas sociales y laborales del personal y plantearlas ante ADESVAL.
- b. Representar y defender los intereses de la Central Sindical y de los afiliados de la misma, y servir de instrumento de comunicación entre aquellos y ADESVAL.
- c. Ser informados y oídos por ADESVAL con carácter previo, sobre todas aquellas materias de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores y trabajadoras, sanciones que afecten a los afiliados del Sindicato, y en general, sobre todos los proyectos o acciones empresariales que puedan afectar a los intereses de los trabajadores.
- d. Asistir a las reuniones de los órganos de representación, así como a cualquier tipo de comisión en la que están representadas las Centrales Sindicales.
- e. Tener acceso a la información y documentación que ADESVAL ponga a disposición de los órganos de representación de los trabajadores.
- f. ADESVAL procurará habilitar a cada Sección Sindical que se pueda constituir, un local adecuado para el ejercicio de sus funciones previa petición al efecto.
- g. Podrán difundir libremente publicaciones e información de carácter sindical para lo cual, ADESVAL habilitará unos tablones de anuncio al efecto en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos del personal al servicio de la misma.
- h. Se pondrá a disposición de las Secciones Sindicales material de oficina, así como acceso a la fotocopidora, a la vez que ADESVAL facilitará un local digno para la realización de asambleas.
- i. Todas aquellas que les permitan y sean reconocida por las leyes y normativas vigentes.



CAPÍTULO VIII DERECHOS Y DEBERES

Artículo 32. Derechos y deberes.

Los trabajadores al servicio de ADESVAL afectados por este Convenio, se someten a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia.

Artículo 33. Permisos y Licencias.

1. Los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a permisos retribuidos por:
 - a) Fallecimiento de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, 5 días. En caso de familiares de 2.º grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 4 días. Si se trata de familiares de 3º y 4º grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 3 días. En todos los casos el permiso se concederá desde el día en que se produzca el hecho causante, debiendo justificarse con posterioridad.
 - b) Enfermedad grave u hospitalización de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días previo aviso y justificación posterior. En los casos de que se trate de familiares en 2.º grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 2 días. El permiso se concederá desde el día en que se produzca el hecho causante y hasta que dure la gravedad de la enfermedad.
 - c) Nacimiento o práctica de la interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la Ley, el cónyuge tendrá derecho a 2 días sin contar sábados, domingos y festivos, ampliables en 2 día más en el caso de que el hecho sea fuera de la localidad. Si el nacimiento diere lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo, el trabajador tendrá derecho a una ampliación de 2 días laborales.
 - d) Traslado de domicilio habitual, 2 días sin cambio de residencia; 3 con cambio de residencia a otra localidad.
 - f) Matrimonio de padres, hijos, hermanos, abuelos o nietos, 1 día laborable si el hecho ocurriese dentro de la provincia, y 2 días si el hecho tuviera lugar fuera de ella.
 - g) El tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
 - h) Asistencia a congresos o reuniones de carácter público, social o sindical de los que se forme parte con la debida justificación, y siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas, el tiempo imprescindible que duren los mismos.
 - i) Para concurrir a exámenes y demás pruebas definitivas de aptitud en centros oficiales, los días de celebración de las mismas previo aviso y justificación posterior.
 - j) Necesidades de asesoramiento e información del trabajador o trabajadora, 1 día al año.



- k) Para realizar las funciones sindicales o de representación del personal se atenderá a los términos establecidos legal o convencionalmente.
 - l) El tiempo necesario para asistir a consulta médica, siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera de horas de trabajo, con la debida justificación.
 - m) Hasta 6 días laborales de cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los supuestos anteriores, pudiendo disfrutarse dentro del año natural. Las solicitudes para el disfrute de estos días serán cursadas ante ADESVAL, con una antelación mínima de 72 horas excepto en casos extraordinarios, acusándose recibo de la misma. ADESVAL está obligada salvo causa especial, a conceder dichos días cuando se soliciten. En caso de denegación deberá notificarlo en las siguientes 24 horas.
 - n) Para acompañamiento a los hijos menores de dieciséis años o ascendientes mayores de sesenta y cinco a la realización de pruebas médicas, justificándose posteriormente.
2. El personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:
- a) Por matrimonio propio, inscripción en el Registro Oficial de Parejas o convivencia estable, 15 días naturales pudiendo ser acumulables a los meses de vacaciones.
 - b) Maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
 - c) El tiempo legalmente establecido de licencia por parto, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al mismo, así como 1 hora diaria para lactancia a distribuir por la interesada, durante los próximos 12 meses posteriores al nacimiento del hijo. Estos derechos podrán hacerse extensible al padre conforme a la Ley, y previa solicitud y justificación de que no hace uso de dicho derecho el otro cónyuge.

Esta licencia podrá ampliarse en 30 días más en los casos de parto múltiple, retraso o complicaciones del mismo.
 - d) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2.º 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.



El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen 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.

3. Los trabajadores de ADESVAL afectados por este Convenio, que tengan una antigüedad mínima de un año ininterrumpido o dos años en diferentes periodos, tendrán también la posibilidad de disponer de una licencia no retribuida de hasta un año, manteniendo todas las condiciones del puesto de trabajo, siempre y cuando se pueda garantizar el mantenimiento del servicio.

Artículo 34. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.
3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores



para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo 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.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.
6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

CAPÍTULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 35. Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario a aplicar al personal afectado por el presente Convenio, será el mismo que se aplique al personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura.

**Disposiciones adicionales.**

Primera.

Las personas ligadas a los trabajadores afectados por este Convenio, por una relación de afectividad de forma permanente, tendrán a todos los efectos la misma consideración que los cónyuges, debiendo ser acreditado este extremo mediante certificación de convivencia, en la cual se acredite al menos una antigüedad de seis meses. Salvo en aquellos casos en que la Autoridad competente acredite esta condición, aunque el periodo de tiempo sea inferior.

Segunda.

Cuando se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos de los trabajadores afectados por este Convenio, ha de entenderse, referido también a los parientes de afinidad y siempre según el siguiente cuadro:

GRADO 1.º	GRADO 2.º	GRADO 3.º	GRADO 4.º
Padre / Madre	Abuelo / Abuela	Bisabuelo/ Bisabuela	Primo / Prima
Hijo / Hija	Hermano/ Hermana	Tío / Tía	
Suegro / Suegra	Nieto / Nieta	Sobrinos/ Sobrinas	
Yerno / Nuera	Cuñado/ Cuñada	Biznieta / Biznieta	

Tercera

Se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el R.D. 383/1984 de 1 de febrero y O.M. de 8 de marzo de 1984, o cualquier otra norma que lo modifique o sustituya, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

Cuarta.

El representante de los trabajadores y ADESVAL negociarán los fondos adicionales que, en su caso, se pudieran aplicar durante la vigencia del presente Convenio.

Quinta.

Las cuantías previstas en el Capítulo III, referentes a Derechos y Mejoras Sociales, se modificarán durante la vigencia de este Convenio según el I. P. C. real de los años sucesivos.

Sexta.

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



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

Sirve por lo tanto esta disposición adicional como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representantes sindicales y trabajadores, a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto 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.

Disposición transitoria.

ADESVAL se compromete a presupuestar anualmente las cuantías necesarias para atender los salarios indicados en la relación de puestos de trabajo.

Disposición final.

Sin perjuicio de que la firma del presente Convenio entrará en vigor desde su firma, teniendo vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018.

El presente Convenio se presume válido siempre que no se oponga a disposiciones de rango superior y, entre ellas, a la normativa europea que sea de aplicación.

**ANEXO I**

RELACION DE PUESTOS DE TRABAJADORES

La plantilla de ADESVAL será la siguiente y las retribuciones las establecidas actualmente:

Categoría Profesional	Sueldo Base	Reconocimiento de la Antigüedad hasta la firma del presente Convenio
Gerente	2.466,19	369,93
Técnicos	1.993,77	299,07
Administrativo	1.583,78	316,76
Administrativo	1.583,78	158,38

El resto de los trabajadores de Adesval estarán dentro de los diferentes Programas que Adesval gestione, en temporalidad y retribuciones establecidas según cada programa.



ANEXO II

FUNCIONES DE TRABAJADORES

Las funciones de cada uno de los puestos de trabajo se definirán por ADESVAL:

1. Funciones y responsabilidades de la Gerencia:

- a. Organizador de trabajos y áreas.
- b. Coordinador/motivador del equipo humano.
- c. Responsable y representante técnico de las relaciones externas de la asociación,
- d. Responsable de la emisión y presentación de informes: tanto para la junta directiva y asamblea de ADESVAL, como para el organismo intermediario y otros organismos de control nacional e internacional.
- e. Responsable de los cuadros económicos y de mantener una contabilidad clara y conforme a los presupuestos aprobados, procurando el empleo óptimo de los fondos.
- f. Llevar a cabo una correcta ejecución del programa de desarrollo y de otros proyectos o acciones que sean del interés de nuestro grupo de acción local (G.A.L.).
- g. Representar a la asociación cuando no sea posible hacerlo por ningún representante de junta directiva.
- h. Coordinar y supervisar el seguimiento técnico de todos los proyectos, convenios, estudios y demás expedientes presentados al PROGRAMA DE DESARROLLO, apoyado por otros miembros del CEDER.
- i. Procurar la gestión de recursos y proyectos que favorezcan la buena marcha de la asociación y su modelo de desarrollo: tanto a nivel económico, financiero e institucional, actuando conforme a las administraciones local, autonómica, nacional y comunitaria.
- j. Diseño, Seguimiento y Evaluación de la Estrategia de Desarrollo.

2. Funciones y responsabilidades de los Técnicos:

- a. Diseño, elaboración, coordinación y asesoramiento en planes, proyectos, expedientes y actividades de formación, cooperación, turismo, empleo y desarrollo rural: Informes técnicos, seguimiento de proyectos, visitas al terreno y otras tareas de seguimiento.
- b. Dinamización sectorial (social, empresarial, institucional).
- c. Asesoramiento a promotores y apoyo a iniciativas de proyectos.
- d. Elaboración y planificación de las acciones de promoción y comercialización: Plan de medios, Plan de ferias, productos y servicios a prestar y comercializar y Nuevas tecnologías.



e. Colaboración en el diseño, Seguimiento y Evaluación de la Estrategia de Desarrollo.

3. Técnicos administrativos:

a. Tramitación administrativa de proyectos y expedientes.

b. Asesoramiento a promotores y apoyo a iniciativas de proyectos.

c. Registro general y auxiliares de la asociación.

d. Contabilidad de la asociación y contabilidad independiente para las acciones que desarrolle ADESVAL en el programa comarcal de desarrollo rural o actuación que competa en el marco de otros programas.

e. Control de fondos públicos y privados: informes a gerencia.

f. Animación, dinamización socio-comunitaria y apoyo a iniciativas de proyectos.

g. Colaboración en el diseño, Seguimiento y Evaluación de la Estrategia de Desarrollo.

El presente Convenio se firmará en Coria 6 de abril de 2017.

REPRESENTANTES DE ADESVAL

Fdo. D. Carlos Carlos Rodríguez

Fdo. D. Pedro Gutiérrez Cruz

REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES

Fdo. Dña. Elena Sañudo Gutiérrez

ASESORAMIENTO UGT

Fdo. D. José Pedro Barjollo Díaz

• • •





RESOLUCIÓN de 26 de junio de 2017, de la Consejera, por la que se nombra al Tribunal de evaluación que ha de juzgar las pruebas para la obtención de los premios extraordinarios de Educación Secundaria Obligatoria correspondientes al curso 2016-2017. (2017061460)

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 de la Orden de 30 de mayo de 2017 por la que se convocan los premios extraordinarios de Educación Secundaria Obligatoria correspondientes al curso 2016-2017 (DOE n.º 112, de 13 de junio)

RESUELVO :

Nombrar como miembros del Tribunal de Evaluación que ha de juzgar las pruebas para la obtención de los premios extraordinarios de Educación Secundaria Obligatoria correspondientes al curso 2016-2017 a:

Presidenta:

Dña. María Isabel Guerrero Castro.

Vocales:

Dña. Inmaculada Coronado Barrero.

D. Juan Carlos Guerrero Fernández.

D. Pedro José Rosa González.

Secretario:

D. Saturnino González Ceballos.

Mérida, 26 de junio de 2017.

La Consejera de Educación y Empleo,
MARÍA ESTHER GUTIÉRREZ MORÁN

**V ANUNCIOS****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA E INFRAESTRUCTURAS**

RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2017, de la Secretaría General, por la que se cita a los interesados para el levantamiento de actas previas a la ocupación, en el expediente de expropiación forzosa de terrenos para la obra de "Mejora de la intersección 0+550 de la carretera EX-101. Término municipal de Los Santos de Maimona". (2017061494)

Declarada urgente la ocupación de los bienes afectados por las obras de: "Mejora de la intersección 0+550 de la carretera EX-101. Término municipal de Los Santos de Maimona", por acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 27 de junio de 2017, ha de procederse a la expropiación de terrenos por el procedimiento previsto en el art. 52 de la vigente Ley de Expropiación Forzosa.

En consecuencia esta Consejería ha resuelto convocar a los propietarios de los terrenos titulares de derecho que figuran en la relación que a continuación se expresa, los días y horas que se señalan.

A dicho fin deberán asistir los interesados personalmente o bien representados por personas debidamente autorizadas para actuar en su nombre, aportando los documentos acreditativos de su titularidad, sin cuya presentación no se les tendrá por parte, el último recibo del IBI o certificación registral, pudiéndose acompañar, y a su costa, si así les conviene, de Perito o Notario.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 52.2 de la Ley de Expropiación Forzosa, los interesados, así como los que siendo titulares de derechos o intereses económicos directos sobre los bienes afectados que se hayan podido omitir, o se crean omitidos en la relación antes aludida, podrán formular ante esta Consejería de Economía e Infraestructuras en Mérida, Av. de las Comunidades, s/n, por escrito, hasta el día señalado para el levantamiento de las Actas Previas a la Ocupación, las alegaciones que consideren oportunas, a los efectos de subsanar posibles errores que involuntariamente hayan podido tener lugar al relacionar los bienes y derechos afectados.

Mérida, 3 de julio de 2017. La Secretaria General, PD del Consejero, Resolución de 10 de agosto de 2015 (DOE núm. 154, de 11 de agosto), PS Resolución de 10 de agosto de 2015 (DOE núm 154, de 11 de agosto). El Secretario General de Economía y Comercio, ANTONIO RUIZ ROMERO.

**Unión Europea****Fondo Europeo de Desarrollo Regional**

"Una manera de hacer Europa"

**RELACIÓN DE AFECTADOS CITADOS A LEVANTAMIENTO DE ACTAS PREVIAS N.º 1****EXPEDIENTE:** OBR0717040 Mejora inters. pk 0+550 de la EX-101 (Los Santos Maimona)**TÉRMINO MUNICIPAL:** 612.200,00 SANTOS DE MAIMONA (LOS) (BADAJOZ)

Finca	Poligono/Parcela	Propietario	Lugar Citación	Fecha	Hora
1/0	97915 / 06	ARROYO ZAPATA, JUAN VENTURA	AYUNTAMIENTO	25/07/2017	10:00



CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RURAL, POLÍTICAS AGRARIAS Y TERRITORIO

ANUNCIO de 2 de junio de 2017 sobre calificación urbanística de legalización de vivienda unifamiliar aislada. Situación: parcela 82 del polígono 17. Promotora: D.ª Evelyn de Groot, en Gata. (2017080788)

La Directora General de Urbanismo y Ordenación del Territorio, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 27 de la Ley 15/2001, de 14 de diciembre, del Suelo y Ordenación Territorial de Extremadura (DOE n.º 127, de 3 de enero de 2002) y de lo previsto en el artículo 6.2 apartado m, del Decreto 50/2016, de 26 de abril (DOE n.º 87, de 9 de mayo) somete a información pública durante el plazo de 20 días el siguiente asunto:

Calificación urbanística de legalización de vivienda unifamiliar aislada. Situación: parcela 82 (Ref.ª cat. 10085A017000820000ZL) del polígono 17. Promotora: D.ª Evelyn de Groot, en Gata.

El expediente estará expuesto durante el plazo citado en la Dirección General de Urbanismo y Ordenación del Territorio de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio sita en avda. de las Comunidades, s/n., en Mérida.

Mérida, 2 de junio de 2017. La Jefa de Servicio de Urbanismo, M.ª VICTORIA DOMÍNGUEZ SERRANO.

• • •

ANUNCIO de 5 de julio de 2017 por el que se hace pública la convocatoria, por procedimiento abierto, para la contratación de la "Adquisición de 23.000 litros de cipermetrina 0,35 % (ul) p/v, para el tratamiento aéreo contra la pudenda del arroz en el año 2017". Expte.: 1722SU1TE760. (2017080904)

1. ENTIDAD ADJUDICATARIA:

- a) Organismo: Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General. Servicio de Contratación.
- c) Número de expediente: 1722SU1TE760.

2. OBJETO DEL CONTRATO:

- a) Descripción del objeto: Adquisición de 23.000 litros de cipermetrina 0,35 % (ul) p/v para el tratamiento aéreo contra la pudenda del arroz en el año 2017.
- b) Lugar de ejecución: Comunidad Autónoma de Extremadura.



- c) Plazo de ejecución: 7 días.
- d) CPV (Referencia de nomenclatura): 33691000-0 Productos antiparasitarios, insecticidas y repelentes.

3. TRAMITACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ADJUDICACIÓN:

- a) Tramitación anticipada: No.
- b) Tramitación: Urgencia.
- c) Procedimiento: Abierto.
- d) Criterios de adjudicación:
 - Criterios de valoración automáticos:
 - Evaluación de la oferta económica: Hasta 90 puntos.
 - Plazo de entrega: Hasta 10 puntos.
- e) Muestras: No procede.

4. PRESUPUESTO TOTAL:

Base: 87.170,00 euros.
IVA (10,00 %): 8.717,00 euros.
Importe total: 95.887,00 euros.
Valor estimado: 87.170,00 euros.

Anualidades:
2017: 95.887,00 euros.

5. GARANTÍAS:

Provisional: Dispensada.
Definitiva: 5,0 % del importe de adjudicación (excluido el IVA).

6. OBTENCIÓN DE DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN:

- a) Entidad: La que figura en los apartados 1.a) y 1.b).
- b) Domicilio: Avda. Luis Ramallo, s/n.
- c) Localidad y código postal: Mérida – 06800.
- d) Teléfono: 924 – 002203.
- e) Telefax: 924 – 002435.
- f) Página web: <http://contratacion.gobex.es/>
- g) Fecha límite de obtención de documentos e información: La fecha límite de presentación de ofertas.

7. REQUISITOS ESPECÍFICOS DEL CONTRATISTA:

- a) Clasificación: No se requiere clasificación.



- b) Solvencia económica y financiera, y solvencia técnica y profesional: Tal y como se especifica en el punto 5 del Cuadro Resumen de Características que forman parte del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares como Anexo I.

8. PRESENTACIÓN DE LAS OFERTAS O DE LAS SOLICITUDES DE PARTICIPACIÓN:

- a) Fecha límite de presentación: Hasta las 14:30 horas del día 19 de julio de 2017.
- b) Documentos a presentar: Los que se reseñan en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares: Sobre nominado "3", conteniendo la oferta económica y documentación para valoración de criterios cuantificables de forma automática y Sobre nominado "1", conteniendo la documentación relacionada en el punto 4.2. del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares. Todos los sobres deberán ir firmados y sellados por el licitador o su representante.
- c) Lugar de presentación: Registro General.
- 1.º Entidad: Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio.
- 2.º Domicilio: Avda. Luis Ramallo, s/n.
- 3.º Localidad y código postal: Mérida - 06800.
- d) Admisión de variantes: No se admiten variantes.

9. APERTURA DE LAS OFERTAS:

- a) Entidad: Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio.
- b) Domicilio: Avda. Luis Ramallo, s/n.
- c) Localidad: Mérida.
- d) Fechas y horas:

- Documentación Administrativa (Sobre 1): 31 de julio de 2017 a las 13:00 horas, conforme a lo establecido en la cláusula 6 del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares. Mediante acto público se procederá a la comunicación del resultado de la revisión de la documentación administrativa y, en su caso, petición de subsanación de documentación. Concediéndose un plazo de tres días hábiles para la subsanación de los errores declarados como tales.

En el caso que ninguna empresa tuviera que realizar subsanaciones, y por tanto todas fuesen admitidas en la licitación, se procederá, en el acto público de esta primera sesión, a la apertura de las proposiciones correspondientes a la apertura del Sobre n.º 3.

- Documentación para valoración de criterios cuya valoración es automática (Sobre 3): 7 de agosto de 2017 a las 10:00 horas, conforme a lo establecido en la cláusula 6 del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

Asimismo, la información relativa al resultado de todas las mesas de contratación que se celebren, podrá ser consultada en el tablón de anuncios del Servicio de Contratación de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio, sita en avda. Luis Ramallo, s/n., de Mérida.



A los efectos establecidos en el art. 53 del TRLCSP, el resultado de la calificación de la Documentación Administrativa y las demás sesiones, así como cualquier variación en las fechas y horas indicadas para la celebración de las mesas, se hará público a través del Perfil de contratante en la siguiente dirección de internet: <http://contratacion.gobex.es>.

10. CONDICIONES PARTICULARES O ESPECIALES DE CONTRATACIÓN:

Según lo previsto en el punto 28 del Cuadro Resumen de Características.

11. FINANCIACIÓN:

Transferencia del Estado.

12. GASTOS DE ANUNCIOS:

Los gastos ocasionados por la publicación del presente anuncio, serán abonados por el adjudicatario antes de la firma del contrato.

Mérida, 5 de julio de 2017. El Secretario General (PD de la Consejera, Resolución de 16 de septiembre de 2015, DOE n.º 184 de 23 de septiembre), F. JAVIER GASPAR NIETO.

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 30 de mayo de 2017, de la Secretaría General, por la que se hace pública la formalización del contrato de la obra de "Reparación de cubierta, reforma de aseos y sustitución de carpinterías en mal estado en el CEIP Mauricio Tinoco de Los Santos de Maimona". Expte.: OBR.17.01.017. (2017061443)

1. ENTIDAD ADJUDICATARIA:

- a) Organismo: Consejería de Educación y Empleo.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General.
- c) Número de expediente: OBR. 17.01.017.

2. OBJETO DEL CONTRATO:

- a) Tipo de Contrato: Obras.
- b) Descripción del objeto: "Reparación de cubierta, reforma de aseos y sustitución de carpinterías en mal estado en el CEIP Mauricio Tinoco de Los Santos de Maimona".
- c) Fecha del anuncio de licitación: No procede.



3. TRAMITACIÓN, PROCEDIMIENTO Y FORMA DE ADJUDICACIÓN:

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

4. PRESUPUESTO BASE DE EJECUCIÓN:

Importe Total: 240.401,93 euros (IVA incluido).

5. FUENTE DE FINANCIACIÓN:

La ejecución de la presente obra se encuentra acogida en un 80% al "Fondo Europeo de Desarrollo Regional" (FEDER) de la Unión Europea del P.O. 2014-2020 Extremadura, Objetivo Temático 10 "Invertir en educación, formación y formación profesional para la adquisición de capacidades y un aprendizaje permanente"; Prioridad de Inversión 10.a "Inversión en la Educación, el desarrollo de las capacidades y el aprendizaje permanente mediante el desarrollo de las infraestructuras de educación y formación"; Objetivo Específico 10.5.1. "Infraestructuras de Educación y formación".

Fondo Europeo de Desarrollo Regional

"Una manera de hacer Europa"



Unión Europea

6. ADJUDICACIÓN:

- a) Fecha: 30 de mayo de 2017.
- b) Contratista: Joca Ingeniería y Construcciones, SA.
- c) Importe de adjudicación: 179.080,00 euros (IVA incluido).

7. FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO:

Fecha de formalización del contrato: 14 de junio de 2017.

Mérida, 30 de mayo de 2017. El Secretario General. (P.D. Resolución de 2/10/2015, DOE N.º 202, de 20 de octubre), RUBÉN RUBIO POLO.



CONSEJERÍA DE SANIDAD Y POLÍTICAS SOCIALES

ANUNCIO de 23 de junio de 2017 por el que se hace pública la declaración de desistimiento del Lote 7 Celulosa, correspondiente al "Suministro de productos de limpieza, de aseo personal y material sanitario para los Centros adscritos al SEPAD, mediante Acuerdo Marco, por lotes". Expte.: 17SP651CA30. (2017080884)

Mediante Resolución de 23 de junio de 2017, de la Secretaría General de la Consejería de Sanidad y Políticas Sociales, se desiste del Lote 7 Celulosa, correspondientes al expediente nº: 17SP651CA30, "Suministro de productos de limpieza, de aseo personal y material sanitario para los Centros adscritos al SEPAD, mediante Acuerdo Marco, por lotes", publicado en el DOE n.º 81, de 28 de abril de 2017.

Mérida, 23 de junio de 2017. La Secretaria General, (P.D. Resolución de 11 de febrero de 2016, DOE n.º 38, de 25 de febrero de 2016.), AURORA VENEGAS MARÍN.

SERVICIO EXTREMEÑO DE SALUD

RESOLUCIÓN de 26 de junio de 2017, de la Gerencia del Área de Salud de Badajoz, por la que se hace pública la formalización del contrato para la "Adquisición por exclusividad del medicamento Zytiga 500 mg comp., con destino a las farmacias hospitalarias del Área de Salud de Badajoz". Expte.: CS/01/C000000867/17/PNSP. (2017061474)

1. Entidad adjudicataria:

- a) Organismo: SES Gerencia del Área de Salud de Badajoz.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Gerencia Área de Salud de Badajoz. Unidad de Contratación Administrativa.
- c) Número de expediente: CS/01/C000000867/17/PNSP.
- d) Dirección del Perfil del Contratante: [https://contratacion.gobex.es//](https://contratacion.gobex.es/)

2. OBJETO DEL CONTRATO:

- a) Tipo de Contrato: Suministro.
- b) Descripción del objeto: Adquisición por exclusividad del medicamento Zytiga 500 mg comp. con destino a las farmacias hospitalarias del Área de Salud de Badajoz.
- c) Lote (en su caso): No procede.
- d) CPV: 33600000-6



- e) Acuerdo Marco (si procede): No procede.
- f) Medio de publicación del anuncio de licitación: No procede.
- g) Fecha de publicación del anuncio de licitación: No procede.

3. TRAMITACIÓN Y PROCEDIMIENTO:

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

4. VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO:

574.175,25 euros.

5. Presupuesto base de licitación:

Importe Neto: 574.175,25 euros.

Importe Total: 597.142,26 euros.

6. FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO:

- a) Fecha de adjudicación: 12 de junio de 2017.
- b) Fecha de formalización del contrato: 16 de junio de 2017.
- c) Contratista: JANSSEN CILAG, S.A.
- d) Importe Adjudicación o canon:
 - Importe Neto: 574.175,25 euros.
 - Importe Total: 597.142,26 euros.

Badajoz, 26 de junio de 2017. El Gerente del Área de Salud de Badajoz. PD Resolución 21/02/2017 (DOE n.º 41 de 28/02/2017), DÁMASO VILLA MÍNGUEZ.

AYUNTAMIENTO DE MONTIJO

ANUNCIO de 23 de junio de 2017 sobre nombramiento de funcionarias de carrera. (2017080885)

Por Decretos de Alcaldía de fecha 21 de junio de 2017, una vez concluido el proceso selectivo, han sido nombrados funcionarios de carrera del Ayuntamiento de Montijo (Badajoz), Escala de Administración General, Subescala Administrativa a los siguientes:

- D.^a Margarita Fátima Alarcó Valle, D.N.I. 09.183.487-R, como Administrativo de Intervención.
- D.^a Dolores García Oliva, D.N.I. 09.184.440-B, como Administrativo de Padrón.



— D.^a M.^a Josefa Pérez Cabezudo, D.N.I. 09.187.085-B, como Administrativo de Secretaría.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 25.2 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionario Civiles de la Administración General del Estado.

Montijo, 23 de junio de 2017. El Alcalde, MANUEL GÓMEZ RODRÍGUEZ.

AYUNTAMIENTO DE SEGURA DE LEÓN

ANUNCIO de 10 de mayo de 2017 sobre oferta de empleo público para el año 2017. (2017080887)

Visto que por acuerdo del Pleno de esta Corporación, en sesión ordinaria celebrada con fecha de 8 de marzo de 2017, se aprobó el Presupuesto Municipal del Ayuntamiento de Segura de León (Badajoz) para el ejercicio económico 2017 junto con la Plantilla de Personal, habiéndose publicado definitivamente en el BOP de Badajoz con fecha de 17 de abril de 2017, anuncio 1768/2017 boletín n.º 71.

Visto que en la citada Plantilla figura vacante y dotada presupuestariamente la plaza de Agente de Policía Local, encuadrada en el grupo C1, escala Administración Especial, subescala de Servicios Especiales, clase Policía Local; cuya cobertura se considera necesaria en el presente ejercicio para el buen funcionamiento de los servicios municipales.

Visto el informe emitido por la Secretaría e Intervención de esta Corporación, así como lo dispuesto en los artículos 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local y en el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Examinada la documentación que la acompaña, visto el informe de Secretaría, y de conformidad con lo establecido en el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

RESUELVO :

Primero. Aprobar la Oferta de Empleo Público de este Ayuntamiento para el año 2017, que contiene el siguiente puesto de trabajo:



A. PERSONAL FUNCIONARIO.

GRUPO	CLASIFICACIÓN	DENOMINACIÓN	PLAZAS
C1.	Escala Administración Especial; Subescala Servicios Especiales, clase Policía Local.	Agente Policía Local.	1

Segundo: Publíquese en los diarios oficiales correspondientes, así como en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento.

Tercero: Dese cuentas al Pleno en la siguiente sesión que se celebre.

Lo manda y firma el Sr. Lorenzo Molina Medina, Segura de León a 10 de mayo de 2017, de lo que como Secretaria Interventora doy fe.

Ante mí, El Alcalde-Presidente, LORENZO MOLINA MEDINA. La Secretaria-Interventora, ISABEL ROJAS HERRERA.

AYUNTAMIENTO DE TÁLIGA

ANUNCIO de 31 de mayo de 2017 sobre aprobación inicial de modificación de ordenación detallada del Plan General Municipal. (2017080888)

Aprobada inicialmente, mediante Acuerdo del Pleno de fecha 29 de mayo de 2017, la modificación de ordenación detallada PGM del municipio de Táliga, de conformidad con los artículos 77.2.2 de la Ley 15/2001, de 14 de diciembre, del Suelo y Ordenación Territorial de Extremadura y 121.2 del Reglamento de Planeamiento de Extremadura aprobado por Decreto 7/2007, de 23 de enero, se somete a información pública y a una fase de consultas por el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en el Diario Oficial de Extremadura y en la Sede electrónica del Ayuntamiento www.taliga.sedelectronica.es.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

Táliga, 31 de mayo de 2017. Alcalde, DAVID FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ.

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Hacienda y Administración Pública
Secretaría General

Avda. Valhondo, s/n. 06800 Mérida
Teléfono: 924 005 012 - 924 005 114
e-mail: doe@juntaex.es