DOE
DIARIO OFICIAL DE EXTREMADURA
VIERNES, 3 de agosto de 2018
NÚMERO 151

[SUMARIO]

I DISPOSICIONES GENERALES

Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio

Expropiaciones forzosas. Decreto 130/2018, de 1 de agosto, por el que se declara la urgente ocupación por el Excmo. Ayuntamiento de Torrecillas de la Tiesa (Cáceres), de los bienes y derechos necesarios en el expediente de expropiación forzosa tramitado para la ejecución de la obra "Ampliación de Residencia de Mayores" (Exptes. 5/2018 y 34/2018) 30849

II AUTORIDADES Y PERSONAL

1.— NOMBRAMIENTOS, SITUACIONES E INCIDENCIAS

Consejería de Cultura e Igualdad

Ceses. Decreto 137/2018, de 1 de agosto, por el que se dispone el cese de doña María Concepción Bellorín Naranjo como Directora General de Deportes de la Consejería de Cultura e Igualdad 30852

Nombramientos. Decreto 138/2018, de 1 de agosto, por el que se dispone el nombramiento como Director General de Deportes de la Consejería de Cultura e Igualdad de don Manuel José Hernández Hernández 30853

III OTRAS RESOLUCIONES

Consejería de Educación y Empleo

Convenios Colectivos. Resolución de 18 de julio de 2018, 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 III Convenio Colectivo de la Mancomunidad Integral de Municipios Valle del Alagón 30854

Convenios Colectivos. Resolución de 18 de julio de 2018, 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 "Comercio del calzado, artículos de piel y viaje de la provincia de Badajoz" 30886

Acuerdos Administración-Sindicatos. Resolución de 18 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del "Pacto por el que se modifica el Pacto de 10 de julio de 2017 para la mejora de los procesos de selección para el personal estatutario sanitario y de gestión y servicio del Servicio Extremeño de Salud" 30917

Consejería de Sanidad y Políticas Sociales

Integración. Subvenciones. Resolución de 19 de julio de 2018, de la Dirección General de Políticas Sociales e Infancia y Familia, por la que se da publicidad a la concesión de subvenciones a entidades privadas sin fin de lucro para el desarrollo de programas de normalización social para la población inmigrante y/o la población gitana en la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2018 30920

Sentencias. Ejecución. Resolución de 20 de julio de 2018, de la Dirección General de Políticas Sociales e Infancia y Familia, por la que se dispone la ejecución de la sentencia n.º 165/2018, dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, en el recurso contencioso-administrativo n.º 412/2017 30926

Sentencias. Ejecución. Resolución de 23 de julio de 2018, de la Dirección General de Políticas Sociales e Infancia y Familia, por la que se dispone la ejecución de la sentencia n.º 119/2018, dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura en el procedimiento ordinario n.º 407/2017 30928

IV ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Juzgado de 1.ª Instancia e Instrucción n.º 7 de Cáceres

Notificaciones. Edicto de 16 de julio de 2018 sobre notificación de sentencia dictada en el divorcio contencioso n.º 178/2017 30930

V ANUNCIOS

Consejería de Economía e Infraestructuras

Información pública. Anuncio de 21 de junio de 2018 por el que se somete a información pública el plan de restauración, el proyecto de explotación y el estudio de impacto ambiental de un proyecto de aprovechamiento de recurso de la Sección A) denominado "Ampliación Vegas de Bótoa", n.º 06A00979-00, en el término municipal de Badajoz 30932

Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio

Información pública. Anuncio de 4 de junio de 2018 sobre calificación urbanística de rehabilitación de vivienda. Situación: parcela 50 del polígono 31. Promotor: D. Jesús Luis Yu Martínez, en Trujillo 30934

Información pública. Anuncio de 8 de junio de 2018 por el que se someten a información pública la solicitud de autorización ambiental integrada y el estudio de impacto ambiental de un proyecto de explotación porcina de cebo, promovidos por La Lancha de Feria, SL, en el término municipal de Peraleda del Zaucejo 30934

Contratación. Anuncio de 24 de julio de 2018 por el que se hace pública la convocatoria, por procedimiento abierto, para la contratación la obra de "Red Terciaria de Riego en el Sector II de la Zona Regable Centro de Extremadura-ZCP de Navalvillar de Pela (Badajoz)." Expte.: 1833OB1FR302 30937

Consejería de Sanidad y Políticas Sociales

Formalización. Anuncio de 19 de julio de 2018 por el que se hace pública la formalización del contrato derivado para el suministro de "Gasóleo de calefacción para centros adscritos a la Gerencia Territorial del SEPAD de Badajoz". Expte.: 18GB123CA035 30941

Ayuntamiento de Oliva de Mérida

Urbanismo. Anuncio de 9 de julio de 2018 sobre información pública del Convenio suscrito entre el Ayuntamiento de Oliva de Mérida y D.ª Eva-Susana Martín Trejo y otros para la cesión de parcelas 30943

I DISPOSICIONES GENERALES

CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RURAL, POLÍTICAS AGRARIAS Y TERRITORIO

DECRETO 130/2018, de 1 de agosto, por el que se declara la urgente ocupación por el Excmo. Ayuntamiento de Torrecillas de la Tiesa (Cáceres), de los bienes y derechos necesarios en el expediente de expropiación forzosa tramitado para la ejecución de la obra "Ampliación de Residencia de Mayores" (Exptes. 5/2018 y 34/2018). (2018040150)

Por resolución del Pleno del Ayuntamiento de Torrecillas de Tiesa (Cáceres) en sesión celebrada con fecha 28 de diciembre de 2017 se aprobó el proyecto de ejecución de la obra, integrada en el Plan de Obras Activa 2017/2018 de la Excma. Diputación Provincial de Cáceres, obra denominada "Ampliación de Residencia de Mayores" (Exptes. 5/2018 y 34/2018).

En el acuerdo del Pleno de la corporación de fecha 14 de julio de 2018 se justifica la urgencia ocupación de los derechos y bienes afectados por la obra, acuerdo que viene acompañado de un informe técnico de 12 de julio de 2018.

La relación de bienes y propietarios afectados fue publicada en los Boletines Oficial de la Provincia de Cáceres núms. 21 y 78, de 30 de enero de 2018 y 24 de abril de 2018, así como en la Sede electrónica y Tablón de Anuncios del Ayuntamiento donde radican los bienes y derechos a expropiar; asimismo, fue notificada personal y directamente a los interesados afectados en el ámbito de actuación.

Consta en el expediente que en el plazo de información pública de la relación de bienes y propietarios no se presentaron alegaciones por las personas afectadas, resultando la relación definitiva de bienes, derechos y propietarios afectados que figura como Anexo a este decreto.

En fecha 14 de julio de 2018 se acuerda por el Pleno del Ayuntamiento de Torrecilla solicitar al Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura la declaración de urgente ocupación de los bienes y derechos afectados en la mencionada obra.

En fecha 16 de junio de 2018 se registra la solicitud al Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura para la declaración de urgente ocupación de los bienes afectados por la expropiación, necesarios para la ejecución de la obra denominada "Ampliación de la Residencia de Mayores", habiéndose efectuado las oportunas retenciones de crédito a que ascenderían ambos justiprecios.

En base a lo establecido en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa y el artículo 56 de su Reglamento, y en uso de las atribuciones concedidas por el Real Decreto 2641/1982,

de 24 de julio, el Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura es competente para disponer el carácter urgente de la ocupación de los terrenos de referencia.

En su virtud, a propuesta de la Consejera de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio, y previa deliberación del Consejo de Gobierno, en su sesión del día 1 de agosto de 2018,

D I S P O N G O :

Artículo único.

De conformidad con el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa, se declara la urgente ocupación de los bienes y derechos necesarios que se han descrito en los dos expedientes de expropiación forzosa tramitados por el Excmo. Ayuntamiento de Torrecillas de la Tiesa (Cáceres), para ejecutar la obra "Ampliación de Residencia de Mayores" (Exptes. 5/2018 y 34/2008).

Contra el presente decreto, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso potestativo de reposición ante el Consejo de Gobierno, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su notificación o publicación, o directamente recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación o publicación; significando que, en el caso de presentar recurso de reposición, no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que se resuelva expresamente o se produzca la desestimación presunta del mismo, y todo ello sin perjuicio de cualquier otro que pudiera interponerse.

Mérida, 1 de agosto de 2018.

El Presidente de la Junta de Extremadura,

GUILLERMO FERNANDEZ VARA

La Consejera de Medio Ambiente y Rural,
Políticas Agrarias y Territorio,

BEGOÑA GARCIA BERNAL

A N E X O

N.º Orden 1.

Propietarios/as: D. Luis González-Vallarino Sánchez, D.ª María del Carmen González-Vallarino Sánchez, D.ª María de la Paz González-Vallarino Sánchez, D.ª Angela González-Vallarino Sánchez, D. Esteban González-Vallarino Sánchez y D.ª Angela Calderón Colino.

Término Municipal: Torrecillas de la Tiesa (Cáceres).

Situación: C/ Nueva, 33.

Superficie (m²): 331,00.

Referencia catastral: 4636031TK6843N0001HI.

N.º Orden 2.

Propietarios/as: D. Luis González-Vallarino Sánchez, D.ª María del Carmen González-Vallarino Sánchez, D.ª María de la Paz González-Vallarino Sánchez, D.ª Angela González-Vallarino Sánchez, D. Esteban González-Vallarino Sánchez y D.ª Angela Calderón Colino.

Término Municipal: Torrecillas de la Tiesa (Cáceres).

Situación: C/ Nueva, 33.

Superficie (m²): 45,00.

Referencia catastral: 4636031TK6843N0001HI.

II AUTORIDADES Y PERSONAL

1.— NOMBRAMIENTOS, SITUACIONES E INCIDENCIAS

CONSEJERÍA DE CULTURA E IGUALDAD

DECRETO 137/2018, de 1 de agosto, por el que se dispone el cese de doña María Concepción Bellorín Naranjo como Directora General de Deportes de la Consejería de Cultura e Igualdad. (2018040157)

A propuesta de la Consejera de Cultura e Igualdad, de conformidad con lo establecido en los artículos 23.o) y 36.g) de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su sesión de 1 de agosto de 2018,

D I S P O N G O :

El cese de doña María Concepción Bellorín Naranjo como Directora General de Deportes de la Consejería de Cultura e Igualdad, agradeciéndole los servicios prestados.

Dicho cese surtirá efectos desde la fecha de aprobación del presente decreto.

Mérida, 1 de agosto de 2018.

El Presidente de la Junta de Extremadura,
GUILLERMO FERNÁNDEZ VARA

La Consejera de Cultura e Igualdad,
LEIRE IGLESIAS SANTIAGO

• • •

DECRETO 138/2018, de 1 de agosto, por el que se dispone el nombramiento como Director General de Deportes de la Consejería de Cultura e Igualdad de don Manuel José Hernández Hernández. (2018040158)

A propuesta de la Consejera de Cultura e Igualdad, de conformidad con lo establecido en los artículos 23.o) y 36.g) de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su sesión de 1 de agosto de 2018,

D I S P O N G O :

El nombramiento como Director General de Deportes de la Consejería de Cultura e Igualdad de don Manuel José Hernández Hernández.

Mérida, 1 de agosto de 2018.

El Presidente de la Junta de Extremadura,
GUILLERMO FERNÁNDEZ VARA

La Consejera de Cultura e Igualdad,
LEIRE IGLESIAS SANTIAGO

III OTRAS RESOLUCIONES

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 18 de julio de 2018, 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 III Convenio Colectivo de la Mancomunidad Integral de Municipios Valle del Alagón. (2018061883)

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la Mancomunidad Integral de Municipios Valle del Alagón (código de convenio 10001122012007), que fue suscrito con fecha 18 de mayo de 2018, de una parte, por los representantes de la Mancomunidad, y de otra, por la Delegada de Personal de los trabajadores, y ratificado por el Pleno de la Mancomunidad en sesión celebrada el 4 de junio de 2018.

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, en el artículo 38 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en 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, 18 de julio de 2018.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA

III CONVENIO COLECTIVO DE LA MANCOMUNIDAD INTEGRAL DE MUNICIPIOS VALLE DEL ALAGÓN

CAPÍTULO I
OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Objeto.

El presente convenio colectivo tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre la Mancomunidad Integral de Municipios Valle del Alagón y los/as trabajadores/as a su servicio, Incluso el personal que esté a cargo de la Mancomunidad en los programas o proyectos formativos.

Artículo 2. Partes que conciertan el convenio colectivo.

Este convenio colectivo ha sido negociado y se firma por los/as Representantes de la Mancomunidad Integral de Municipios Valle del Alagón y los/as Representantes legales de los/as Trabajadores/as.

Artículo 3. Ámbito personal, funcional y territorial.

1. Las normas contenidas en el presente convenio colectivo son de aplicación a todo el personal vinculado a la Mancomunidad Integral de Municipios Valle del Alagón por relación laboral, independientemente del lugar, departamento o servicio en el que los/as trabajadores/as realicen sus funciones.

2. Todo el territorio de los Municipios que integran la Mancomunidad, siendo éstos: Aceituna, Aldehuela del Jerte, Alagón del Río, Calzadilla, Carcaboso, Galisteo, Guijo de Coria, Guijo de Galisteo (El Batán y Valrío), Huélaga, Morcillo, Montehermoso, Pozuelo de Zarzón, Valdeobispo y Villa del Campo, además de los Municipios de Hernán Pérez, Torrecilla de los Ángeles y Villanueva de la Sierra, para aquellos servicios que le son prestados.

Artículo 4. Ámbito temporal, terminación y denuncia.

1. El presente convenio colectivo entrará en vigor desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura (DOE), hasta el 31 de diciembre de 2019.

2. En tanto que no estuviera aprobado un nuevo convenio colectivo que lo sustituya, éste se entenderá automáticamente prorrogado, en todo su contenido por años naturales.

3. La denuncia del presente convenio colectivo, se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con tres meses de antelación a la fecha de terminación del

convenio colectivo, el cual se mantendrá en vigor en todo su contenido hasta la firma de uno nuevo.

Artículo 5. Comisión Paritaria.

1. En el plazo de 30 días contados desde la publicación en el DOE del convenio se constituirá una Comisión Paritaria de control, desarrollo y seguimiento, integrada por tres miembros en representación de los/as trabajadores/as y el mismo número de representantes de la Mancomunidad.

2. Esta Comisión en su primera reunión, nombrará de entre sus miembros a un/a Presidente/a y a un/a Secretario/a, y establecerá su Reglamento de Funcionamiento Interno.

3. A las reuniones de la Comisión Paritaria podrá asistir un asesor 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 el cumplimiento de lo establecido en este convenio.

   b) Intervención, conciliación y mediación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos que se sometan a su consideración, si cualquiera de las partes discordantes solicitan expresamente la función arbitral, mediadora o conciliadora.

   c) Intervenir con carácter preceptivo a la vía arbitral o judicial en el intento de solución de cualquier clase de conflicto que pudiera plantearse entre las partes.

   d) Realizar los estudios necesarios para el mejor desarrollo del presente convenio.

   e) Denuncia del incumplimiento del convenio.

   f) La modificación, con carácter excepcional, de aquellos aspectos técnicos del convenio colectivo, que corresponda como consecuencia de la adaptación de los contenidos del mismo a situaciones o circunstancias no existentes o no contempladas en el momento de su firma.

   g) La Mancomunidad negociará con los representantes legales de los trabajadores los aspectos retributivos de la relación de puestos de trabajo y los requisitos profesionales para el desempeño de los mismos, así como todos aquellos aspectos en los que se modifiquen las condiciones de trabajo.

   h) 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 trimestre, debiéndose fijar la reunión como máximo dentro de los cinco días hábiles posteriores a su petición.

6. De todas las reuniones se levantará el acta preceptiva, y sus acuerdos tendrán carácter vinculante por ambas partes.

CAPÍTULO II
RACIONALIZACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6. Principios generales.

La organización práctica del trabajo cuya iniciativa corresponde a la Mancomunidad, con sujeción a este convenio y a la legislación vigente, se realizará mediante la negociación colectiva de los representantes legales de los trabajadores, resolviéndose en caso de disconformidad por la autoridad laboral competente.

1. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

   a) Mejora de las prestaciones de servicios a la ciudadanía de la Mancomunidad Integral de Municipios Valle del Alagón.

   b) La simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos.

   c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.

   d) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y plaza.

   e) Potenciar y desarrollar en base a la normativa establecida, a través de planes la promoción de los/as trabajadores/as.

   f) Facilitar la movilidad del personal entre las distintas Administraciones Públicas, sin que ello suponga quebranto de los principios básicos de régimen jurídico que deben prevalecer en todas ellas.

2. Cuando existan cambios que afecten a las condiciones de los/as trabajadores/as de la Mancomunidad, se procederá previamente a consulta no vinculante en la Comisión Paritaria, teniendo potestad para su aprobación el Pleno de la Mancomunidad.

3. La política general de Mancomunidad será no realizar privatizaciones, en caso de optar por la misma para la gestión de algún servicio, previamente deberán ser informadas las centrales sindicales representadas en la mesa general de negociación de los empleados públicos. De producirse la privatización del servicio correspondiente, los/as trabajadores/as a los que se aplique este convenio colectivo, bajo ningún concepto, serán cedidos a ninguna empresa a menos que haya acuerdo entre empresa y trabajadores afectados, siempre la Mancomunidad velará en el acuerdo porque se mantengan los derechos consolidados en los pliegos de condiciones.

Artículo 7. Clasificación del personal.

a) La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas a los/as trabajadores/as, de convenio colectivo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

b) El Empleado/a Público al servicio de Mancomunidad está integrado por personal contratado en régimen de laboral fijo, indefinidos, temporales y eventuales.

c) Se establece como sistema de clasificación profesional del Empleado/a Público, únicamente las categorías profesionales contempladas en la Relación de Puestos de Trabajo.

d) Se establecen los siguientes grupos profesionales a los que deberá integrarse todo el Personal Laboral:

GRUPO	SUBGRUPO	TITULACIÓN
A	A 1	Título Universitario de Gado Superior
	A 2	Título Universitario de Gado Medio
B	B	Título de Técnico Superior (ciclo superior F.P.)
C	C 1	Título de Bachiller, Técnico o equivalente
	C 2	Título Graduado Escolar, Graduado en ESO, o equivalente
Agrupaciones Profesionales (A.P)		

Artículo 8. Relación de puestos de trabajo (RPT).

La Relación de Puestos de Trabajo de la Mancomunidad Integral de Municipios Valle del Alagón, es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y los departamentos, así como los requisitos necesarios para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

1. La relación de puestos de trabajo comprenderá todos los puestos de trabajo y sus Organismos Autónomos, el número y características de cada puesto de trabajo.

2. La relación de puestos de trabajo indicarán, en todo caso, el contenido básico de cada puesto de trabajo, de los que figurarán los siguientes datos:

   a) Centro de trabajo al que pertenece.

   b) Denominación y características esenciales del puesto de trabajo.

   c) Tipo de puesto.

   d) Sistema de provisión y requisitos exigidos para su desempeño.

   e) Retribuciones asignadas al puesto de trabajo (Sueldo Base, C. Destino, C. Específico, C. Programas y/o Coordinación).

   f) Funciones.

3. Los puestos que se creen, modifiquen, refundan y supriman se realizará a través de la relación de puestos de trabajo.

4. La provisión de puestos de trabajo a desempeñar por los/as trabajadores/as, requerirá que los correspondientes puestos figuren en la relación de puestos de trabajo.

5. La relación de puestos de trabajo será publicada, entregándose copia a los representantes legales de los trabajadores.

6. Corresponde a la Mancomunidad en Pleno aprobar anualmente, a través del Presupuesto, como documento anexo a él, la plantilla y RPT, que deberá contener todos los puestos de trabajo debidamente clasificados y habrá de responder a los principios de racionalidad, economía y eficacia. A ella se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajusta a los mencionados principios.

   Las modificaciones a las relaciones de puestos de trabajo deberán ser negociadas en la Comisión Paritaria o Mesa General de Negociación. En cualquier caso deberá estar negociada.

Artículo 9. Ingresos. Oferta Pública de Empleo.

a) La Mancomunidad, con la participación de los Representantes Legales de los Trabajadores, aprobará la Oferta Pública de Empleo, reservándose el mayor número de plazas legalmente posible para promoción interna, de acuerdo con los criterios fijados en la normativa básica Estatal.

b) La selección del personal, deberá realizarse conforme a dicha oferta, mediante convocatoria pública, y a través de los sistemas de oposición o concurso oposición libre, en los que

se garanticen los principios de igualdad, méritos y capacidad, así como el de publicidad. Excepcionalmente, se establecerá el sistema de concurso, previo acuerdo con los Representantes Legales de los Trabajadores.

c) Deberá especificarse los complementos retributivos y demás circunstancias inherentes a la plaza ofertada.

d) Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y a la adecuación a los puestos de trabajos que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas teóricas y/o prácticas que sean precisas.

e) En todos los tribunales de selección de personal, en la preparación de las bases de la convocatoria, concurso, etc., estarán presentes como observadores un representante de los Representantes Legales de los Trabajadores con representación en la Mancomunidad.

f) La Mancomunidad informará con la debida antelación a los Órganos de Representación del Personal, de la composición nominal de los tribunales de las pruebas de acceso, las bases de la convocatoria, lugar, fecha y hora de celebración de los ejercicios (pto. 1. artículo 12. Estatuto Básico del Empleado Público).

g) En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo de carácter eventual, constituirá mérito para el acceso a la función pública o a la promoción interna.

h) Las vacantes existentes en la plantilla de los/as trabajadores/as podrán cubrirse, con carácter interino, previa convocatoria pública, garantizándose los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Asimismo, podrá nombrarse personal interino para ocupar aquellas plazas que se hallen incluidas en la Oferta Pública de Empleo.

Artículo 10. Provisión de puestos de trabajo.

a) La provisión de puestos de trabajo vacantes se realizará en el último trimestre de cada año, ofertándose por parte de Mancomunidad los puestos de trabajo mediante publicación en el BOP con comunicación inmediata a todos los Servicios, así como a los representantes de los trabajadores.

b) Las convocatorias de los concursos deberán contener las condiciones y requisitos necesarios para el desempeño de puestos de trabajo afectados, la denominación, el nivel, las retribuciones complementarias y localización del puesto, los méritos a valorar mediante el baremo conforme al cual deben ser puntuados de acuerdo con los Representantes Legales de los Trabajadores y la constitución de comisiones de valoración, debiéndose fijar a priori la puntuación mínima exigida para que se pueda adjudicar el puesto o puestos objeto de concursos, siendo aprobado por la Mancomunidad, una vez que en el Pleno, haya perfilado las líneas generales del sistema de provisión de puestos de trabajo. Estas convocatorias

deberán hacerse públicas en el BOP y en el tablón de anuncios de Mancomunidad, siguiendo un orden jerárquico en su publicación y desarrollo, comenzando por los puestos de mayor nivel y finalizando con los de menor nivel.

c) Los Tribunales de valoración estarán compuesta como mínimo por cinco personas; un Presidente, tres Vocales, un Secretario y un Representante Legal de los Trabajadores.

Se garantizará la profesionalidad del tribunal con al menos un vocal experto en la materia del puesto que se valora en el proceso.

d) Se fija como plazo máximo para la resolución de todos los concursos, dos meses a partir de la terminación del plazo de presentación de instancias.

e) Resuelta la provisión de puestos de trabajo, se mandará un extracto de todas las Resoluciones al BOP y al tablón de anuncios de las sedes de la Mancomunidad.

Artículo 11. Traslados.

a) Las vacantes en la Plantilla de Personal de la Mancomunidad serán cubiertas de acuerdo con los procedimientos que de conformidad se determine la relación de puestos de trabajo:

1. Todos los puestos de trabajo serán ofrecidos, mediante concurso de traslado, pudiendo optar a los mismos las personas que pertenezcan a la plantilla del personal de la Mancomunidad y estén desempeñando igual puesto de trabajo que el que se pretende cubrir, al menos durante 2 años. La selección se realizará mediante concurso de méritos debidamente baremado, teniendo en cuenta básicamente la antigüedad. Una vez transcurrido el periodo de presentación de instancias, las solicitudes presentadas serán vinculantes para el peticionario.

2. Una vez resuelto el concurso de traslado, los puestos vacantes se ofertarán por Promoción Interna, pudiendo participar todo el personal de Mancomunidad siempre que hayan permanecido en su puesto de procedencia un mínimo de dos años y reúnan los requisitos establecidos en la RPT. En el baremo se tendrán en cuenta la titulación, antigüedad, formación profesional y la experiencia en la misma área funcional.

Artículo 12. Promoción interna.

a) Las plazas vacantes reservadas a promoción interna se ofertarán a turno de promoción interna en el que podrán participar los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de dos años.

b) La Mancomunidad facilitará el acceso a cursos para la preparación de las pruebas de acceso según los criterios que se establezcan.

c) Podrán suprimirse algunas de las materias y/o pruebas de aptitud en función de los conocimientos ya demostrados en convocatorias anteriores.

Artículo 13. Comisión de servicio.

En todo lo concerniente a las comisiones de servicio, se cumplirá lo establecido en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, o cualquier norma que lo sustituya.

Artículo 14. Registro General de Personal.

Todo el personal al servicio de la Mancomunidad se inscribirá en el Registro General del Personal y en él se anotarán preceptivamente todos los actos que afecten a su carrera administrativa, conforme a la legislación vigente.

Artículo 15. Jornada laboral y descanso diario.

a) Jornada de trabajo.

1. El personal afectado por este convenio tendrá una jornada laboral básica como en el convenio colectivo para el personal laboral de la Junta de Extremadura, con distribución irregular de la jornada pactada en función de los objetivos y condiciones de los diferentes departamentos. Se negociarán los horarios y jornada individualizada para cada departamento, por la disparidad de objetivos y servicios. En estas negociaciones con los departamentos están presentes los Representantes de los Trabajadores y será informada la Comisión Paritaria.

2. El tiempo utilizado para desplazamiento por razones de servicio, se contabilizará como tiempo de jornada laboral a todos los efectos.

b) Descanso diario.

Los/as trabajadores/as afectados por este convenio colectivo, disfrutarán de un período máximo de descanso de 30 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.

Artículo 16. Justificación de ausencias.

a) Las ausencias y faltas de puntualidad del personal, en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso inmediato al responsable de la unidad correspondiente, así como su justificación acreditativa, que será notificada al órgano competente en materia de personal.

b) En todo caso, y sin perjuicio de la facultad discrecional de los titulares de las unidades administrativas de exigir en cualquier momento la justificación documental oportuna, a partir del tercer día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda.

CAPÍTULO III

RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

Artículo 17. Normas generales.

a) Los trabajadores de la Mancomunidad afectados por este convenio, serán remunerados según los conceptos y las cuantías que se determinan según los distintos convenios económicos estatales, autonómicos o de cada departamento, que deberán ser fijados en el primer mes de cada ejercicio.

b) La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que debía realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Mancomunidad, la cual regulará mediante las resoluciones oportunas, el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles.

c) A los/as trabajadores/as por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen o por estar individualmente autorizados, soliciten una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias.

d) La cuantía de las retribuciones del personal experimentará al menos los mismos incrementos retributivos que con carácter general y obligatorio se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 18. Conceptos retributivos.

Las retribuciones de los/as trabajadores/as de la Mancomunidad Integral de Municipios Valle del Alagón son básicas y complementarias.

a) Son retribuciones básicas:

1. Sueldo.

2. Trienios.

3. Pagas extraordinarias.

b) Son retribuciones complementarias:

1. Complemento de destino.

2. Complemento específico.

3. Complemento de programas.

4. Gratificaciones.

Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del trabajador/a antes del primer día hábil del mes a que corresponda.

Artículo 19. Sueldo.

El sueldo será el que determine para cada grupo de clasificación la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los/as Empleados/as Públicos.

Artículo 20. Trienios.

a) Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicios reconocidos ininterrumpidamente en la Mancomunidad Integral de Municipios Valle del Alagón.

b) Su cuantía, única para todas las categorías profesionales, se fija en 30 €/mes por trienio.

Artículo 21. Pagas Extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, por una cuantía igual a una mensualidad completa, se devengarán en los meses de junio y diciembre, o prorrateadas, y con referencia a la situación y derecho del trabajador/a en dicha fecha.

Artículo 22. Complemento de Destino.

El complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe y se establecerá en la RPT.

Los puestos de trabajo se clasificarán en niveles y la cuantía del complemento de destino que corresponde a cada nivel será la que determine la Ley de Presupuestos de la Junta de Extremadura o, en su caso, norma que los sustituya.

Artículo 23. Complemento Específico.

Quedará establecido en la RPT.

a) En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

b) El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas de este artículo.

c) La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento específico deberá realizarse preceptivamente con los representantes de los/as trabajadores/as a la normativa del ámbito laboral y los conceptos previstos en la Ley 30/1984, o cualquier otra norma que lo modifique o sustituya.

d) El complemento específico en atención a la especial dificultad técnica y su aplicación lo determinará la valoración del puesto de trabajo y retribuirá la especial formación, la especial habilidad manual y aquellas circunstancias que excedan de las propias del puesto base.

e) El complemento específico en atención a la responsabilidad lo retribuirá la responsabilidad sobre personas, imagen, seguridad, bienes y servicios y repercusión de errores.

f) El complemento específico en atención a la peligrosidad o penosidad e incompatibilidad y su aplicación lo determinará la valoración del puesto de trabajo y lo retribuirá:

1. La toxicidad.

2. El esfuerzo físico.

3. El contagio.

4. La turnicidad.

5. La nocturnidad.

6. El trabajo a la intemperie.

7. Festividad.

8. Jornada partida.

9. Seguridad.

10. Incompatibilidad.

— Se entiende por nocturnidad el turno de trabajo que coincide en dos o más horas con el horario comprendido entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente a excepción de que el trabajo sea a turno fijo o el personal trabajador lo solicite.

— Se entiende por turnicidad los trabajos que se realizan de mañana y/o tarde y/o noche, se trabaje al menos un domingo de cada tres, o el descanso semanal no sea fijo en los días.

— La toxicidad, esfuerzo físico, contagio y trabajos a la intemperie estarán supeditados a que la dedicación a estas actividades sea continuada y en un horario superior a media jornada.

Artículo 24. Complemento de Programas.

Este concepto, será aplicable a aquellos servicios y/o programas, que no estén financiados con fondos propios de la Mancomunidad, ya sean financiados por la Junta de Extremadura, Diputación de Cáceres, Diputación de Badajoz y/o cualquier otro organismo externo, y además en el régimen de retribuciones del propio convenio y/o subvención no vengan definidos los conceptos a aplicar.

Artículo 25. Horas extraordinarias.

Con carácter general, no se realizarán horas extraordinarias, sólo en casos muy excepcionales, de urgente necesidad, podrán realizarse, sin rebasar nunca el máximo de 80 anuales. El importe de las horas extraordinarias será de 175 % para la hora normal y de 200 % para las festivas, sábados, domingos y nocturnas. Las horas extraordinarias realizadas, podrán compensarse por tiempos equivalentes en descanso. La Mancomunidad informará trimestralmente a los/as Representantes de los/as Trabajadores/as del volumen de horas extraordinarias producidas por departamento.

Artículo 26. Gratificaciones.

Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral de trabajo.

Mensualmente los servicios de personal comunicarán por escrito a los Órganos de Representación del Personal de Mancomunidad de las gratificaciones que se devenguen, causas que las han motivado, empleados/as que las han efectuado y servicios a que pertenecen.

Artículo 27. Indemnizaciones por razón del servicio.

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 mensualmente en los conceptos que marca el RD 462/2002 de 24 de mayo sobre Indemnizaciones por razón de servicio o norma que lo sustituya.

— Gastos de manutención y de estancia.

— Gastos de desplazamiento.

— Las indemnizaciones por asistencia a juicios y tribunales de pruebas selectivas.

— Todos los puntos anteriores serán abonados por la entidad convocante.

Si se utiliza el vehículo particular: Se abonará el importe oficialmente establecido.

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 y/o autorizado previamente: Se justificará mediante factura.

Cuando el desplazamiento lleve aparejado otros gastos, tales como peaje de autopistas, parking, o similares se presentara la correspondiente factura para el abono correspondiente por la Mancomunidad.

CAPÍTULO IV
PERMISOS Y SITUACIONES

Artículo 28. Vacaciones.

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de 22 días laborales o 30 días naturales. Este periodo se incrementará en un día al cumplir los 15 años de servicio, 2 días a los 20 años y 3 días a los 25 años de antigüedad en la Mancomunidad Integral de Municipios Valle del Alagón. En todo caso se disfrutarán las vacaciones en proporción al periodo de tiempo trabajado desde su incorporación.

   El periodo de baja por enfermedad será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponden disfrutar al trabajador dentro del año. Si al comienzo o durante el periodo de disfrute de sus vacaciones, el trabajador pasara a situación de baja por enfermedad o permiso por maternidad que conlleve ingreso hospitalario, no se computaran como disfrute de vacaciones, salvo que la causa de la baja sea debido a infracción de las normas legales vigentes.

2. Se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. También podrán disfrutarse en otros meses previa petición del interesado y salvaguardando las necesidades del servicio, y siempre hasta el 31 de Enero del año siguiente.

3. Podrán también disfrutarse en un periodo o en dos de 15 días a elección del trabajador y siempre dentro del año natural en que este derecho debe hacerse efectivo. En este sentido y si por razones del servicio, la empresa condiciona al trabajador a disfrutar de un determinado periodo vacacional en unas fechas concretas, ésta se compromete a respetarle al trabajador afectado, el disfrute del período vacacional restante en el tiempo solicitado por el interesado.

4. En cualquier caso, y sin perjuicio de la legislación vigente que afecte a esta materia, la Mancomunidad Integral de Municipios Valle del Alagón, deberá tener en todo momento y con la debida antelación, puntual conocimiento de los turnos de vacaciones de los trabajadores afectados por este convenio colectivo.

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

Artículo 29. Permisos retribuidos.

1. Los/as trabajadores/as afectados por este convenio colectivo, tendrán derecho a permisos retribuidos:

   a) Por fallecimiento, accidente, enfermedad u hospitalización de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad u hospital de referencia, y cinco días hábiles cuando el suceso sea fuera de la localidad u hospital de referencia en su caso, con respecto al trabajador.

   Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad u hospital de referencia y de cuatro días hábiles cuando el suceso sea fuera de la localidad u hospital de referencia en su caso, con respecto al trabajador.

   Cuando el parentesco sea de tercer grado el permiso será de un día hábil.

   Cuando el parentesco sea de cuarto grado, el permiso será de un día hábil sólo en caso de fallecimiento.

   b) Por traslado de domicilio y de residencia, dos días máximo al año.

   c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

   d) Para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud, los días de celebración de las mismas previa justificación de asistencia.

   e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las embarazadas.

   f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

   Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

   g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a

ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

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

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

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por asuntos particulares, seis días. Las solicitudes para el disfrute de estos días serán cursadas ante la oficina de personal, con una antelación mínima de 48 horas excepto en casos extraordinarios, acusándose recibo de la misma. En caso de denegación deberá notificarlo en las siguientes 24 horas. Estos días no podrán ser acumulados a otros permisos o licencias.

l) Por matrimonio propio, inscripción en el Registro Oficial de Parejas o convivencia estable, 15 días naturales pudiendo ser acumulables a los meses de vacaciones.

m) Necesidades de asesoramiento por un sindicato e información del trabajador o trabajadora que esté afiliado/a a un sindicato, un día al año.

n) El tiempo necesario para asistir a consulta médica, del trabajador o persona a su cargo siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera de horas de trabajo, con la debida justificación.

ñ) Los días festivos del calendario serán los marcados en el oficial más dos días de fiesta local, que serán fijados anualmente, así mismo serán festivos los días 24 y 31 de diciembre.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

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

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

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

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá la duración según legislación vigente, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

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

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

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

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

Asimismo, las víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en casa caso.

Artículo 30. Permisos no retribuidos.

a) El/la trabajador/a que lleve como mínimo 1 año de antigüedad al servicio de la Mancomunidad tendrá derecho a un permiso no retribuido, por un plazo no inferior a quince días ni superior a doce meses conservando todos sus derechos. Pudiendo hacer uso del mismo una vez en un periodo de tres años, con suspensión de empleo y sueldo.

b) Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en hasta un 50 %, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones.

En todos los casos se respetarán los derechos del trabajador.

Artículo 31. Excedencias.

La excedencia de los/as Trabajadores/as de Mancomunidad podrá adoptar las siguientes modalidades:

a) Excedencia voluntaria por interés particular.

Los/as Trabajadores/as podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en la Mancomunidad durante un período mínimo de un año inmediatamente anterior. La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al trabajador/a se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular tendrán derecho durante los doce primeros meses a la reserva del puesto de trabajo que tenían y no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable, a todos los efectos, como tiempo efectivamente trabajado.

b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en la Mancomunidad durante el período establecido a los/as trabajadores/as cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable, a todos los efectos, como tiempo efectivamente trabajado.

c) Excedencia por cuidado de familiares.

Los/as Trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos trabajadores/as generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Mancomunidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este período, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los Trabajadores/as en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Mancomunidad.

d) Excedencia por razón de violencia de género.

Las víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los dos primeros años tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

CAPÍTULO V
DERECHOS SOCIALES

Artículo 32. Compensaciones o ayudas económico-sociales al trabajador/a.

a) Por accidente laboral o enfermedad profesional, maternidad y riesgo durante el embarazo, se complementará las prestaciones por dichas contingencias hasta el 100 % de las retribuciones desde el primer día del hecho causante.

b) Por enfermedad común recogidos en el Decreto 38/2013, de 19 de marzo, por el que se determina la aplicación de las mejoras voluntarias del sistema de prestaciones de la Seguridad Social en materia de incapacidad temporal, contempladas en el Decreto-ley 2/2012, de 8 de octubre, para la implementación en la CCAA de Extremadura de las medidas de reordenación y racionalización de las Administraciones Públicas aprobadas por el Estado, actualizándose por resolución de 10 de marzo de 2016 de la Dirección General de Función Pública; se complementará las prestaciones por dichas contingencias hasta el 100 % de las retribuciones desde el primer día del hecho causante.

c) Resto de enfermedades comunes y/o accidentes no laborales, se complementará hasta el 100 % de las retribuciones durante los primeros 30 días a contar en el momento del hecho causante.

Además del reconocimiento médico de ingreso los/as trabajadores/as deberán someterse a reconocimiento médico anual, cuyo resultado se pondrá en conocimiento del propio personal trabajador y de Mancomunidad. A este último, únicamente en lo relativo a la aptitud o no del trabajador/a para desempeñar el puesto de trabajo o por el riesgo de contagio a juicio de la autoridad médica. La Mancomunidad en virtud de este convenio colectivo formalizará con alguna Mutua Patronal, dependiente de la Seguridad Social, la póliza correspondiente con el fin de dar cobertura a todos los empleados públicos.

Artículo 33. Jubilación anticipada.

Los/as trabajadores/as de la Mancomunidad podrán acogerse a una jubilación parcial de menores de 65 años, con contrato de relevo, siempre que cumplan con los requisitos establecidos por la Seguridad Social.

CAPÍTULO VI
FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 34. Formación Profesional.

Considerando que la formación es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios, en función de las prioridades que señale la Mancomunidad, las partes reconocen la necesidad de realizar un mayor esfuerzo en formación, y se comprometen a colaborar mancomunadamente en esa tarea.

1. Se concederán las siguientes licencias de formación, Retribuidas:

a) Durante el tiempo que duren los Congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asistan los/as trabajadores/as o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación. Si la asistencia a tales actos, fuese promovida o auspiciada por la Mancomunidad u otros organismos con los que la Mancomunidad tuviera convenio, tendrán derecho a percibir la indemnización correspondiente, en concepto de dietas, desplazamientos, etc.

b) De formación profesional a todos los niveles. Concesión de 100 horas/año como máximo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre y el contenido del mismo esté relacionado directamente con el puesto de trabajo. Este permiso no implicará reducción en sus retribuciones y tendrá derecho a las dietas correspondientes, se concederán siempre que se soliciten con una antelación mínima de 7 días, considerándose el silencio como positivo. En caso

de respuesta negativa, ésta habrá de ser motivada y comunicada por escrito al trabajador/a y a los Representantes Legales de los/as mismos/as. Los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo realizarán los cursos de capacitación profesional o de reciclaje para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo que determine la Mancomunidad. El tiempo de asistencia a estos cursos, coincidente con el horario laboral, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos.

c) De educación reglada. Se concederán permisos retribuidos para concurrir a exámenes y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional.

d) Los empleados públicos podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

2. Formación Sindical:

Los/las Representantes sindicales tendrán derecho, a asistir y participar en los cursos relacionados con la organización del trabajo, salud laboral y cuantos temas tengan relación con su actividad sindical, no computándose el tiempo dedicado a esta formación como horas sindicales y siendo retribuidas.

3. Se consideraran las siguientes Licencias No Retribuidas:

a) Lo preceptuado en el párrafo anterior también será aplicable a cualquier empleado público, afiliado/a o inscrito/a a cualquier sindicato, siempre que para ello se solicite dicho derecho por el sindicato al que pertenezca.

b) Para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional de una duración máxima de tres meses, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

4. Durante el período de vigencia de este convenio colectivo, las partes se comprometen a establecer un Plan de Formación Permanente con fondos específicos para acciones conjuntas entre Sindicatos y Mancomunidad que afectará a todas las categorías y grupos profesionales.

5. Se hará un plan de reciclaje para los/as trabajadores/as más necesitados por sus escasas cualificaciones y a los afectados por cambios en la organización del trabajo o a las nuevas tecnologías. A tal fin se podrán suscribir acuerdos con otras instituciones o entidades públicas o privadas cuando sea preciso.

6. Se asegurará la participación de los/las representantes de los/as trabajadores/as, en el diseño, objetivos, selección de participantes y monitores/as, seguimiento y evolución del plan formativo.

CAPÍTULO VII

SALUD LABORAL

Artículo 35. Comité de Salud Laboral.

Conforme a la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre.

Artículo 36. Funciones de Comité de Salud Laboral.

Conforme a la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre.

Artículo 37. Uniformes de trabajo.

La Mancomunidad proveerá gratuitamente al personal que por su trabajo los necesite, uniformes de trabajo (guantes, botas, etc.). Cuando este material se deteriore y siempre con su presentación para justificar tal evento, se les proporcionará nuevo material.

Artículo 38. Botiquín de primeros auxilios.

En todos los Centros de Trabajo habrá como mínimo un botiquín debidamente provisto, velando por ello el Comité de Salud Laboral.

CAPÍTULO VIII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 39. Secciones sindicales.

El personal al servicio de la Mancomunidad afectado por este convenio colectivo y afiliado a un Sindicato, podrá constituir una Sección Sindical de conformidad con la ley.

Artículo 40. Delegados sindicales y crédito horario.

Las Secciones sindicales se regirán por la legislación vigente.

Artículo 41. Funciones y derechos de los Delegados Sindicales.

Los representantes de las Secciones Sindicales y éstas a su vez, tendrán las siguientes funciones y derechos:

a) Recoger las reivindicaciones económicas, sociales y laborales del personal y plantearlas ante la Mancomunidad.

b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical y de los afiliados de la misma, y servir de instrumento de comunicación entre aquéllas y la Mancomunidad.

c) Ser informados y oídos por la Mancomunidad, 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 estén representadas las Centrales Sindicales.

e) Tener acceso a la información y documentación que la Mancomunidad ponga a disposición de los órganos de representación de los trabajadores.

f) La Mancomunidad 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, la Mancomunidad 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 fotocopiadora, a la vez que la Mancomunidad facilitará un local digno para la realización de asambleas.

i) Todas aquellas que les permitan y sean reconocidas por las leyes y normativas vigentes.

Artículo 42. 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 la Mancomunidad.

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 colectivo.

Artículo 43. Competencia de los representantes de los trabajadores.

1. Dentro del primer trimestre de cada año, la Mancomunidad proporcionará a los Representantes sindicales un informe de las cantidades devengadas con cargo al ejercicio anterior, por los diferentes conceptos retributivos dentro de su ámbito.

2. Los Representantes de los trabajadores negociará en las siguientes materias.

   a) Clasificación profesional y reclamaciones sobre las mismas. Plantilla, contratación, tipos de contrato, relaciones de puestos de trabajo.

   b) Sistema de control, rendimiento, pluses y primas.

   c) Faltas y sanciones.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 44. Faltas.

Las faltas cometidas por los/as trabajadores/as en el ejercicio de sus funciones podrán ser leves, graves y muy graves.

Artículo 45. Faltas Leves.

a) El retraso, negligencia o descuido reiterado en el cumplimiento de sus funciones.

b) La incorrección con el público o el resto de personal.

c) Las faltas no repetidas de asistencia sin causa justificada.

d) El incumplimiento de la jornada de trabajo sin causa justificada.

e) El descuido en la conservación de los locales, el material y los documentos del servicio, siempre que no se causen graves perjuicios.

f) En general, el incumplimiento de sus deberes por negligencia o descuido inexcusables.

Artículo 46. Faltas Graves.

a) La falta de obediencia debida a los/as superiores/as y autoridades.

b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio que causen daño a la Mancomunidad o a los/as administrados/as.

d) La tolerancia de los/as superiores/as respecto de la comisión de faltas muy graves de sus subordinados/as.

e) Las graves desconsideraciones con los/as superiores/as, o resto del personal.

f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.

g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a la ciudadanía y no constituyan falta muy grave.

i) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.

j) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

k) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 5 horas al mes.

l) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto sanción por falta leve.

m) La grave perturbación del servicio.

n) El atentado grave a la dignidad del Personal Laboral o de la Administración.

o) La grave falta de consideración con los/as administrados/as.

p) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

Artículo 47. Faltas Muy Graves.

a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución o al Estatuto de Autonomía en el ejercicio de la Función Pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.

c) El abandono del servicio.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales, que causen grave perjuicio a la Mancomunidad o a la ciudadanía.

e) La publicación o utilización indebida de secretos declarados oficiales por la Ley o calificados como tales.

f) La notoria falta de rendimiento que conlleve inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

g) La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

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

j) La realización de actos dirigidos a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

k) La participación en huelgas a quienes lo tengan expresamente prohibido por la ley.

l) El incumplimiento de la obligación de atender a los servicios esenciales en caso de huelga.

m) La realización de actos encaminados a limitar la libre expresión del pensamiento, ideas y opiniones.

n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en el período de un año.

Artículo 48. Sanciones.

Por razón de las faltas a que se refiere este reglamento podrán imponerse las siguientes sanciones:

1. Por faltas leves: Apercibimiento.

2. Por faltas graves: Suspensión de funciones hasta 3 meses.

3. Por faltas muy graves: Suspensión de funciones de 3 meses y 1 día hasta 6 meses, y también la separación del servicio.

Artículo 49. Prescripción de faltas y sanciones.

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

b) Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán al año, las impuestas por faltas graves y leves, al mes. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquél en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrante el cumplimiento de la misma, si hubiere comenzado.

Artículo 50. Cancelación de faltas y sanciones.

a) El empleado público podrá obtener la cancelación de las sanciones siempre que hubiera observado buena conducta, cumplida la sanción impuesta y hubieran transcurridos 1 año para las muy graves, 1 mes para las graves y quince días para las leves.

b) La cancelación no impedirá apreciación de reincidencia si el empleado público vuelve a incurrir en falta. En este caso los plazos de cancelación serán doble que los señalados en el apartado anterior.

c) El procedimiento para llevar a efecto la cancelación se iniciará mediante escrito formulado por el empleado público sancionado/a, invocando el derecho que se contiene en el presente convenio colectivo.

DISPOSICIONES

Disposición adicional primera.

Cuando se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos de los/as trabajadores/as, ha de entenderse, referido también a los parientes por afinidad, y siempre según el siguiente cuadro:

TRABAJADOR/A - CÓNYUGE o PAREJA			
GRADO 1.º	GRADO 2.º	GRADO 3.º	GRADO 4.º
Padre/Madre	Abuelos/as	Bisabuelos/as	Primos/as
Hijo/a	Hermanos/as	Tios/as	
Suegro/a	Nietos/as	Sobrinos/as	
Yerno/Nuera	Cuñado/a	Biznietos/as	

Disposición adicional segunda.

Se entregará copia del presente convenio colectivo a todos/as los/as trabajadores/as y a los/as de nuevo ingreso en la firma del Contrato.

Disposición adicional tercera.

Los Sindicatos firmantes, miembros de la Comisión Paritaria y la Corporación negociarán los Fondos Adicionales que, en su caso, se pudieran aplicar durante la vigencia de este convenio colectivo.

Disposición adicional cuarta.

Las cuantías previstas en el Capítulo V del convenio colectivo referentes a ayudas sociales, tendrán como incremento positivo el IPC durante la vigencia de este convenio colectivo según lo estipulado por el Instituto Nacional de Estadística.

Disposición adicional quinta.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a los/as trabajadores/as y a la Mancomunidad Integral Valle del Alagón, se someterá a los términos previstos en el ASEC-EX, y su Reglamento de aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con los establecidos en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b) Los conflictos surgidos durante la negociación del convenio colectivo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de esta.

c) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigidos por los artículos 40, 41, 47, y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los/as trabajadores/as.

Sirve por lo tanto este articulo como expresa adhesión de las partes el referido servicio de mediación y arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a la Mancomunidad, Personal Representante de los trabajadores y personal trabajador, a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de negociación-conciliación del mencionado servicio, no siendo por lo tanto 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/as firmantes de este convenio colectivo se comprometen también a impulsar y fomentar.

Disposición adicional sexta.

Las personas ligadas a los trabajadores/as afectados por este convenio, por una relación afectiva de forma permanente, tendrán a todos los efectos la misma consideración que los cónyuges debiendo ser acreditado este extremo mediante certificado de convivencia, según los criterios emanados por la Ley 5/2.003, de 20 de marzo, de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Disposición transitoria.

Todo gasto de personal, por su carácter de preferente, será abonado en el plazo máximo de 60 días naturales, a contar desde su aprobación en Pleno o fecha de Resolución Presidencial, salvo pacto en contrario. En caso de no cumplirse el plazo establecido, será necesaria la presentación a los Representantes de los Trabajadores firmantes del presente convenio colectivo de una Resolución motivada.

Disposición derogatoria.

Quedan derogados cuantos acuerdos y convenio colectivo, disposiciones o resoluciones de igual o inferior rango que contradigan o se opongan a lo establecido en el presente convenio colectivo.

ANEXO I

DISTRIBUCIÓN DE JORNADA Y HORARIOS

Se negociará con cada Departamento, estará presente la Representación Legal de los Trabajadores y se acordará en una Mesa de Negociación.

• • •

RESOLUCIÓN de 18 de julio de 2018, 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 "Comercio del calzado, artículos de piel y viaje de la provincia de Badajoz".

(2018061884)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo "Comercio del calzado, artículos de piel y viaje de la provincia de Badajoz" —código de convenio 06000965011997— que fue suscrito con fecha 15 de mayo de 2018, de una parte, por AECABA en representación de las empresas del sector, y de otra, por UGT y CCOO 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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en 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, 18 de julio de 2018.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR
COMERCIO DE CALZADO, ARTICULOS DE PIEL Y
ARTICULOS DE VIAJE DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ
AÑOS 2018-2019-2020

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

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

Artículo 1.º Ámbito territorial.

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

Artículo 2.º Ámbito personal y funcional.

Quedan comprendida dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, todas las relaciones entre las empresas y trabajadores del comercio de calzados, articulo de piel, y artículos de viaje, así como el comercio mixto cuya actividad principal sea las enumeradas anteriormente, que son las recogidas en el epígrafe 6516 del Impuesto de Actividades Económicas. Y los que dependiendo de otra empresa (ETT), estén durante la vigencia del mismo realizando trabajos propios del sector para la principal.

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

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

— Acceso al empleo.

— Estabilidad en el empleo.

— Igualdad salarial en trabajos iguales.

— Formación y promoción profesional.

— Ambiente laboral exento de acoso sexual.

Artículo 3.º Ámbito temporal y denuncia del convenio.

El presente convenio entrará en vigor en la fecha de publicación en el Diario Oficial de Extremadura, aplicando los salarios con carácter de 1 de enero de 2018.

Su vigencia será hasta el 31 de diciembre del año 2020.

La diferencia del incremento salarial que exista desde el día 1 de enero de 2018 hasta la entrada en vigor, publicación en el DOE, se abonará prorrateada dentro del trimestre siguiente a la firma del convenio.

Este convenio quedara automáticamente denunciado sin necesidad de preaviso a su vencimiento. No obstante, el convenio mantendrá su vigencia hasta la consecución de un nuevo acuerdo, a los efectos de garantizar el mantenimiento de las condiciones sociales y salariales que garanticen un marco de estabilidad en el ámbito de las relaciones laborales establecidas entre las empresas y trabajadores por el mismo...

Artículo 4.º Salarios.

Los salarios que se pacten en este convenio regirán a partir de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura y Boletín Oficial de la Provincia y serán los que figuran en el anexo I del presente convenio, para el año 2018 con un incremento del 1.5 %, para el año 2019 un incremento del 1,60 % y para el año 2020 un incremento del 1,80 %.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra-salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

La estructura retributiva estará configurada por los siguientes conceptos económicos:

Salario base, Antigüedad, Paga Extra de Julio, Paga Extra de diciembre y Paga de Marzo.

Artículo 5.º Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por este convenio, tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias, de una mensualidad cada una, pagaderas en marzo, en julio y diciembre, la cuantía de la mensualidad será la existente al día treinta y uno de julio y treinta y uno de diciembre, respectivamente.

La de marzo se abonará anualmente y dentro del primer trimestre del ejercicio económico siguiente.

Las partes recomiendan a las empresas la posibilidad de abonar las pagas extraordinarias de julio y diciembre los días 15 de cada uno de los meses indicados; aquellas empresas que efectúen el pago de nóminas mediante cheque bancario autorizarán a los

trabajadores afectados el tiempo necesario para llevar a efecto las operaciones de cobro en la entidad correspondiente.

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

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

Las mencionadas pagas extraordinarias se devengarán de la siguiente manera:

Paga de marzo: del 1 de enero al 31 de diciembre.

Paga de julio: del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.

Paga de diciembre: del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.

Artículo 6.º Vigilante.

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

Artículo 7.º Cláusula de descuelgue salarial.

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

Artículo 8.º Jornada laboral.

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

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

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

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

En relación a la flexibilidad o jornada irregular se estará a lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 9.º Calendario.

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

— Horario de trabajo diario de la empresa.

— Jornada semanal de trabajo.

— Días festivos y otros inhábiles.

— Descansos semanales.

— Jornada diaria y semanal de cada trabajador.

Artículo 10.º Vacaciones.

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

a) Las vacaciones serán de treinta días naturales, cuyo disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores o éstos en ausencia de aquéllos.

b) Para aquellas empresas o centros de trabajo que no cierren por vacaciones, en el calendario laboral se fijará el periodo de disfrute de las mismas de acuerdo con lo establecido en el presente artículo. Entre las empresas y los representantes de los trabajadores o éstos en ausencia de aquéllos, y de común acuerdo, se establecerán los sistemas necesarios para conseguir los principios de equidad e igualdad que garanticen el disfrute en los periodos indicados. Dicho periodo de vacaciones se podrá dividir como máximo en dos periodos, uno comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre y otro el resto del año. El periodo de vacaciones comenzará siempre en días laborales.

c) Para el disfrute de la totalidad de las vacaciones será necesario tener un año de antigüedad en la empresa; en caso contrario, dentro del año de ingreso disfrutará el trabajador de la parte proporcional correspondiente.

d) En cualquier caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes a la aprobación del presente convenio.

e) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa a que se refiere el apartado (b) coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

f) 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

disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 10. Trabajo en Ferias y Fiestas.

Durante la celebración de las ferias y fiestas de cada localidad, la jornada anterior a la fiesta local, los establecimientos comerciales tendrán la jornada laboral solo de mañana con horario de 10 a 15 horas.

En caso de no haber festivo local o que coincidiera en domingo, la tarde a disfrutar será la del primer día laboral de las ferias oficiales de cada la localidad.

Artículo 11.º Acción sindical.

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

Artículo 12.º Derechos sindicales.

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

a) Se reconocen horas ilimitadas para los Delegados y miembros del Comité de Empresa, a los solos efectos de negociación colectiva.

b) El descuento de la Cuota Sindical en nómina, previa solicitud por escrito del trabajador individualmente.

c) Tablón de anuncios de la empresa para información laboral.

d) El crédito de horas retribuidas a los miembros del Comité de Empresa y Delegados del Personal quedará establecido según la siguiente escala:

— Empresa de hasta 50 trabajadores, veintisiete horas.

— Empresa de 51 a 100 trabajadores, veintinueve horas.

— Empresa de hasta 101 a 200 trabajadores, treinta y dos horas.

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

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

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

Artículo 13. Contratación y empleo.

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

Contrato a tiempo parcial:

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del E. T.

En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de distribución según lo previsto en convenio colectivo.

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completos, y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada.

Horas complementarias: Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias `podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, ni exceder del 60 por 100 de las ordinarias contratadas.

d) El trabajador deberá conocer el día y la hora de la realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso de siete días, salvo en circunstancias sobrevenidas, especiales y perfectamente justificadas, que será de tres días.

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

— La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del E. T.

— Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

— Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

g) La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día, y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el artículo 12, 5 del E.T. El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornadas durante un periodo mínimo de cuatro años.

Contrato de Interinidad.

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

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

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

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

Contrato en prácticas.

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

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

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

Contrato de trabajo para la formación.

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

Número de contratos que podrán realizarse:

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

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

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

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

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

Retribución:

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

Contratos de duración determinada.

Contrato eventual.

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

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

Los contratos eventuales o de duración determinada tendrán a su término una indemnización de 12 días por año de servicio.

Período de prueba.

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

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

— Resto de personal: 15 días.

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

Preavisos.

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

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

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

Artículo 13.1.º Entrega de los contratos.

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

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

La copia se entregará por el empresario, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a

efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente la mencionada copia se enviará a la Oficina de Empleo.

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

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

Artículo 13.2.º Finiquitos.

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

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

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

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

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

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

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

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

El trabajador podrá solicitar la presencia de una representación legal de los trabajadores o de un representante legal del sindicato al que pertenece, en el momento de proceder a la firma del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad.

Si el empresario impidiese la presencia del representante legal en el momento de la firma, él y trabajador podrán hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

Artículo 14.º Trabajo nocturno.

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

1. Trabajando en dicho periodo nocturno hasta tres horas, la bonificación se percibirá por las horas trabajadas.

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

Artículo 15.º Licencias retribuidas.

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

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

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

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

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

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

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

Tres días por traslado de domicilio.

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

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

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

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

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

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

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

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

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD:

1.º GRADO: PADRES O SUEGROS, CÓNYUGUES E HIJOS.

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

3.º GRADO: SOBRINOS y TÍOS DE AMBOS.

4.º GRADO: PRIMOS

Licencias específicas para los inmigrantes:

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

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

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

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

Artículo 17.º Garantías.

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

Artículo 18.º Compensación económica.

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

— De sesenta a sesenta y un año, siete mensualidades.

— De sesenta y uno a sesenta y dos años, seis mensualidades.

— De sesenta y dos a sesenta y tres años, cinco mensualidades.

— De sesenta y tres a sesenta y cuatro años, cuatro mensualidades.

— De sesenta y cuatro a sesenta y cinco, tres mensualidades.

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

Artículo 19.º Jubilación anticipada.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente de cada momento.

Artículo 20.º Absorbilidad.

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

Artículo 21.º

En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 22.º Indemnizaciones.

Cada empresa garantizará las siguientes indemnizaciones:

a) En caso de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta por accidente de trabajo.

Para el año 2018: 17.818.85 €, para el año 2019: 18103.95 €, para el año 2020: 18430 €.

b) por muerte natural.

Para el año 2018: 2.968.51 €, para el año 2019: 3.016.005 €, para el año 2020: 3.070.30 €

Para lo cual se comprometen a concertar unas pólizas de seguros que comenzarán a regir a partir de la entrada en vigor del convenio.

Artículo 23.º Ayudas de defunción.

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

Artículo 24.º Dietas.

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

En compensación de aquellos gastos, cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho, en el 2018, además a una dieta de 9,99 euros, y 4,93 euros, diarias respectivamente según que el desplazamiento sea por media jornada de trabajo o completa. Para el 2019, una dieta de 10.15 euros, y 5.01 euros, diarias respectivamente según que el desplazamiento sea por media jornada de trabajo o completa. Para el año 2020 una dieta de 10.33 euros, y 5.10 euros, diarias respectivamente según que el desplazamiento sea por media jornada de trabajo o completa. Se aplicaran las resultantes a la aplicación del porcentaje pactado.

Artículo 25.º Retribuciones mínimas.

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

Artículo 26.º Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1.º Horas extraordinarias: las mínimas legales indispensables.

2.º Horas extraordinarias que vengan exigidas por las necesidades reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo y pérdidas de materias primas.

3.º La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa o Delegado de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

4.º En caso de realización de horas extraordinarias éstas se abonarán con un recargo del 75 % sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo 27.º Antigüedad.

Serán cuatrienios del cinco por cierto.

Artículo 28.º Formación profesional.

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

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

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

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

Artículo 29.º Incapacidad laboral.

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

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

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

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

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

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

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

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

— Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de diez meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas a la baja maternal.

  En caso de acumular la jornada, el resultado de días acumulados se obtendrá de sumar una hora por cada día efectivo de trabajo, excluyendo días inhábiles, y dividiendo el número de horas obtenidas, por la jornada real de la trabajadora.

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

  Las trabajadoras embarazadas podrán disfrutar las vacaciones acumulándolas inmediatamente antes o después del proceso de IT por maternidad.

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

Periodo de suspensión de maternidad:

- El permiso de maternidad por parto se podrá disfrutar por el otro progenitor o progenitora si fallece la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo remunerado.

- La madre podrá continuar disfrutando del permiso de maternidad por parto hasta concluir las dieciséis semanas si fallece la hija o hijo.

- El progenitor o progenitora que esté disfrutando el permiso de maternidad por parto que le haya cedido la madre, continuará disfrutándolo aunque la madre no se reincorpore a su puesto de trabajo por estar en situación de incapacidad temporal.

Periodo de suspensión de paternidad:

Se reconoce el derecho a un permiso por paternidad, autónomo del de la madre, de 4 semanas ininterrumpidas en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o

acogimiento, que se suma al permiso ya vigente en este convenio de 5 si es fuera de la localidad.

- En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple se ampliará en 2 días más por cada hija o hijo a partir del segundo.

- Puede disfrutarse simultáneamente con el permiso por maternidad del otro u otra progenitora o una vez finalizado el mismo, y, en ambos casos, a tiempo completo o parcial.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO (LEY ORGÁNICA 1/2004 de 28 de DICIEMBRE

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

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

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

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

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

Excedencia: La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia. La trabajadora tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional. El periodo en que la trabajadora permanezca en situación de excedencia, será computable a efectos de antigüedad. Cuando se produzca la reincorporación, está se realizara en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato (artículo 45.1 (nuevo)).

Artículo 31.º Empleo de minusválido.

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

Artículo 32.º Excedencia.

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

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

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

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

Se perderá el reingreso en la empresa si no fuera solicitado por el interesado 15 días antes de expirar la excedencia.

— Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

— Tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

Artículo 33.º Reposición de prendas.

A los trabajadores que procedan, comprendidos en el presente convenio, se les proveerá, obligatoriamente, por parte de la empresa, de uniformes y a otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

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

Artículo 34.º Facultad de la dirección.

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

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

Artículo 35.º Definición de las categorías profesionales.

Las definiciones de las Categorías Profesionales son las que se aparecen en el anexo III de este convenio.

Artículo 36.º. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes uno de cada organización Sindical CCOO y UGT, y dos por la representación empresarial, que podrán ir acompañados de los asesores que estimen.

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

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

1.º La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.

c) A instancias de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.

d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia practica del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

2.º Como tramite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente convenio se obligaran a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo dispuesto en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención se resuelva el problema planteado, si ello fuera posible mita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 4.º sin que haya emitido resolución.

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

a) Una exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Las razones y fundamentos que entiendan la asistencia al proponente.

c) La propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

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

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

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

Artículo 37.º Adhesión al ASEC.EX.

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

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad a los establecidos en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente durante un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

d) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por él artículo 40, 41, 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ACOSO LABORAL:

1. Las partes firmantes reconocen que los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la empresa, y son conscientes de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le corresponda, a solicitar a la empresa una actuación mediadora y de resolución del conflicto.

2. Cualquier situación de acoso ocurrida dentro del ámbito laboral podrá ser objeto de denuncia por parte de la persona acosada, los representantes de los trabajadores o cualquiera que sea conocedora de los hechos.

3. Las partes firmantes de este convenio se comprometen a desarrollar un protocolo de actuación en caso de acoso moral, sexual o por razón de sexo que permita abrir cauces de investigación y asesoramiento de la/as personas afectadas, así como cuantas medidas legales sean necesarias para evitar que se produzcan tales actos, En todo estos procesos debe asegurarse la participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Adicional 1.ª

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolle lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, comprometiéndose, las entidades, a velar por la no-discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

ANEXO I

TABLA SALARIAL COMERCIO AÑOS 2018-2019-2020

	CATEGORÍAS PROFESIONALES CONVENIO DE COMERCIO DE CALZADO PROVINCIA DE BADAJOZ AÑOS 2018-2019-2020	SALARIO BASE AÑO 2018	SALARIO BASE AÑO 2019	SALARIO BASE AÑO 2020
	APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS	710,453	721,821	734,813
II	DEPENDIENTE	897,538	911,899	928,313
	AUX. ADMINISTRATIVO	897,538	911,899	928,313
	MOZO	897,538	911,899	928,313
	VIGILANTE(10 % + DEL SALARIO)	1008,452	1024,587	1043,030
III	VIAJANTE	903,700	918,159	934,686
	OFICIAL DE PRIMERA	903,700	918,159	934,686
IV	CONTABLE	932,268	947,185	964,234
	CAJERO	932,268	947,185	964,234
	OFICIAL ADMVO	932,268	947,185	964,234
	ENCARGADO ESTABLECIMIENTO	932,268	947,185	964,234
	DEPENDIENTE MAYOR	1025,489	1041,897	1060,651

V	TITULADO SUPERIOR	1133,046	1151,175	1171,896
	TITULADO GRADO MEDIO	1133,046	1151,175	1171,896
	DIRECTOR MERCANTIL	1133,046	1151,175	1171,896
	GERENTE	1133,046	1151,175	1171,896
	JEFE DE PERSONAL	1133,046	1151,175	1171,896
	ENCARGADO GENERAL	1133,046	1151,175	1171,896

ANEXO II

RECIBO DE FINIQUITO

D/D. ª:_____

Con domicilio_____

Que ha trabajado en la Empresa_____

Desde_____hasta_____

Con la categoría de_____

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

_____

_____

_____

_____

_____

_____

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

_____, a ___ de _____ de ____

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

Sello de la entidad

Fecha de expedición

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

ANEXO III

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

APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS:

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

DEPENDIENTE:

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

AUXILIAR ADMINISTRATIVO:

Es el que, con conocimiento generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de los trabajos propios de esta categoría, en las siguientes funciones:

Redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y de estados para la liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc., y los de taquimecanógrafos que, sin llegar a la velocidad exigida para los oficiales, alcancen un minuto de 30 palabras por minuto, traduciéndolas en seis.

MOZO/A:

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

VIGILANTE:

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

VIAJANTE:

Es el empleado que al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los

clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

OFICIAL DE PRIMERA:

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

CONTABLE:

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

CAJERO /A:

Se incluye en esta categoría los contables y cajeros no comprendidos en la anterior definición.

OFICIAL ADMINISTRATIVO:

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

DEPENDIENTE MAYOR:

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

ENCARGO DE ESTABLECIMIENTO:

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

TITULADO SUPERIOR:

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

TITULADO DE GRADO MEDIO:

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

DIRECTOR MERCANTIL Y GERENTE:

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

JEFE DE PERSONAL:

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

ENCARGADO GENERAL:

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

• • •

RESOLUCIÓN de 18 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del "Pacto por el que se modifica el Pacto de 10 de julio de 2017 para la mejora de los procesos de selección para el personal estatutario sanitario y de gestión y servicio del Servicio Extremeño de Salud". (2018061890)

Según lo establecido en el artículo 38.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, el Servicio Extremeño de Salud, ha remitido a esta Dirección General de Trabajo, para su publicación, el texto del "Pacto por el que se modifica el pacto de 10 de julio de 2017 para la mejora de los procesos de selección para el personal estatutario sanitario y de gestión y servicio del Servicio Extremeño de Salud", suscrito de una parte, por el Director Gerente del Servicio Extremeño de Salud y la Secretaria General del Servicio Extremeño de Salud, en representación de la parte de la Administración, y, de otra, por la representación sindical de CSI-F, SATSE-FSES, CCOO, UGT, USAEX y SIMEX, en representación de la parte social.

A tal efecto, esta Dirección General de Trabajo,

R E S U E L V E :

Disponer la publicación del citado pacto en el Diario Oficial de Extremadura, para general conocimiento de los posibles interesados.

Mérida, 18 de julio de 2018.

La Directora General de Trabajo,
SANDRA PACHECO MAYA

PACTO POR EL QUE SE MODIFICA EL PACTO DE 10 DE JULIO DE 2017 PARA LA MEJORA DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN PARA EL PERSONAL ESTATUTARIO SANITARIO Y DE GESTIÓN Y SERVICIO DEL SERVICIO EXTREMEÑO DE SALUD

REUNIDOS

De una parte, D. Ceciliano Franco Rubio, Director Gerente del Servicio Extremeño de Salud y Dª Concepción Torres Lozano, Secretaria General de Servicio Extremeño de Salud,

Y de otra parte, doña Emilia Montero Castellano, en representación de CSI-F, don Damián Cumbres Jiménez, en representación de SATSE-FSES, don Ángel E. Benito Domínguez, en representación de CCOO, don Felipe Bachiller Castaño, en representación de UGT, doña María Victoria González Palomino, en representación de USAE y doña M.ª José Rodríguez Villalón, en representación de SIMEX.

MANIFIESTAN

De conformidad con el artículo 80 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud, en el seno de las mesas de negociación, los representantes de la Administración o Servicios de Salud y los representantes de las organizaciones sindicales podrán concertar pactos y acuerdos; debiendo ser objeto de negociación, entre otras, las materias relativas a la selección de personal estatutario y a la provisión de plazas. Estos pactos son de aplicación directa al personal afectado.

Dentro de estas previsiones legales, el Pacto para la mejora de los procesos de selección y provisión de plazas para el personal estatutario sanitario y de gestión y servicios del Servicio Extremeño de Salud fue suscrito el 10 de julio de 2017, siendo partes el Servicio Extremeño de Salud y las organizaciones sindicales: CSI-F, SATSE-FSES, CC.OO., UGT, USAEX y SIMEX. Este Pacto fue publicado en DOE n.º 157, de 16 de agosto de 2017, y posteriormente corregido el texto por publicación en DOE n.º 175, de 12 de septiembre de 2017.

Frente al citado Pacto fue interpuesto recurso contencioso-administrativo por el procedimiento especial para la protección de los derechos fundamentales, con el número de Autos 194/2017, dictándose sentencia n.º 191/2017 por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Mérida, en fecha 29 de diciembre de 2017, que estimaba íntegramente el recurso contencioso-administrativo interpuesto por D. Raúl Tardío López en representación de varios aspirantes. Formulado recurso de apelación, con n.º 38/2018, por la representación del Servicio Extremeño de Salud, con fecha 24 de abril de 2018 la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura dictó sentencia n.º 67/2018, por la que se desestimaba el recurso de apelación interpuesto, confirmándose la sentencia de primera instancia, que tiene el carácter de firme.

El concreto objeto del recurso era el Acuerdo Tercero del Pacto suscrito el 10 de julio de 2017, y en particular su letra b), en cuanto tenía en cuenta únicamente la valoración en los procesos selectivos en fase de concurso la experiencia profesional en Instituciones Sanitarias Públicas del Sistema Nacional de Salud o de los países miembros de la Unión Europea como en otras Administraciones Públicas, sin incluir la experiencia en centros sanitarios privados sean o no concertados.

Por tanto en ejecución de la sentencia n.º 191/2017, del juzgado de lo contencioso-administrativo n.º 1 de Mérida confirmada por la sentencia n.º 67/2018, de 24 de abril de 2018, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura procede modificar el Pacto en el Acuerdo tercero del mismo, en su letra b), quedando el párrafo primero con la siguiente redacción:

"Las convocatorias contemplarán la experiencia profesional en la categoría a la que se opta en el ámbito de las Instituciones Sanitarias Públicas del Sistema Nacional de Salud o de los países miembros de la Unión Europea y en otras Administraciones Públicas. Igualmente, se podrán contemplar como mérito los servicios prestados en centros sanitarios privados, sean concertados o no, en la misma categoría objeto de la convocatoria, con las limitaciones que se establezcan en la misma. Asimismo, se contemplarán los servicios prestados en otras categorías sanitarias si se opta a una categoría sanitaria y servicios prestados en otra categoría de gestión y servicios si se opta a una categoría de gestión y servicios, siempre dentro del ámbito de las Administraciones Públicas".

Y para que conste, ambas partes suscriben el presente documento, en Mérida a veintiocho de junio de dos mil dieciocho.

El Director Gerente del SES,

FDO.: CECILIANO FRANCO RUBIO

La Secretaria General del SES,

FDO.: CONCEPCIÓN TORRES LOZANO

CSI-F,

FDO.: EMILIA MONTERO CASTELLANO

SATSE-FSES,

FDO.: DAMIÁN CUMBRES JIMÉNEZ

CCOO,

FDO.: ÁNGEL E. BENITO DOMÍNGUEZ

FSP-UGT,

FDO.: FELIPE BACHILLER CASTAÑO

USAE,

FDO.: MARÍA VICTORIA GONZÁLEZ PALOMINO

SIMEX,

FDO.: M.ª JOSÉ RODRÍGUEZ VILLALÓN

CONSEJERÍA DE SANIDAD Y POLÍTICAS SOCIALES

RESOLUCIÓN de 19 de julio de 2018, de la Dirección General de Políticas Sociales e Infancia y Familia, por la que se da publicidad a la concesión de subvenciones a entidades privadas sin fin de lucro para el desarrollo de programas de normalización social para la población inmigrante y/o la población gitana en la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2018. (2018061891)

El Decreto 182/2014, de 26 de agosto, por el que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones para el desarrollo de programas de normalización social para la población inmigrante y/o la población gitana en la Comunidad Autónoma de Extremadura, y se realiza la primera convocatoria para el ejercicio 2014 (DOE núm.167, de 29 de agosto), tiene como finalidad la financiación de los gastos originados por la realización de actuaciones dirigidas a favorecer la inclusión social de la población inmigrante y/o de la población gitana residente en Extremadura como instrumento de lucha contra la exclusión social de estos grupos de población. El procedimiento para la concesión de estas subvenciones es el de concurrencia competitiva y convocatoria pública periódica.

En cumplimiento de lo anterior, el día 21 de marzo de 2018 se publicó en el Diario Oficial de Extremadura la Orden de 6 de marzo de 2018 por la que se convocan subvenciones para el desarrollo de programas de normalización social para la población inmigrante y/o la población gitana en la Comunidad Autónoma de Extremadura, para el año 2018.

La Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, establece en su artículo 17 que los órganos administrativos concedentes publicarán en el Diario Oficial de Extremadura y en el Portal de subvenciones de la Comunidad Autónoma, las subvenciones concedidas con expresión de la convocatoria, programa y crédito presupuestario al que se imputen, beneficiario, cantidad concedida, finalidad o finalidades de la subvención, y de existir financiación con cargo a Fondos de la Unión Europea, las menciones de identificación y publicidad que se deriven de la normativa comunitaria que les sea de aplicación. Por su parte, Ley 4/2013, de 21 de mayo, de Gobierno Abierto de Extremadura, dispone en su artículo 11 que la Administración autonómica deberá publicar en el Portal Electrónico de la Transparencia y la Participación Ciudadana las concesiones de ayudas o subvenciones dentro de los quince días siguientes al de su notificación o publicación, con indicación únicamente de la relación de los beneficiarios, el importe de las ayudas y la identificación de la normativa reguladora.

Por todo ello, esta Dirección General de Políticas Sociales e Infancia y Familia, por delegación del Consejero de Sanidad y Políticas Sociales mediante Resolución 11 de febrero de 2016 (DOE núm. 38, de 25 de febrero), una vez resueltas con fecha 16 de julio de 2018 y notificadas las resoluciones de concesión de subvenciones a las entidades privadas sin fin de lucro

de acuerdo con lo dispuesto en la citada Orden de convocatoria de 6 de marzo de 2018, y en virtud de lo establecido en el artículo 14 del Decreto 184/2014, de 26 de agosto, en aplicación del artículo 17.1 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, y del artículo 11 de la Ley 4/2013, de 21 de mayo,

R E S U E L V O :

Dar publicidad a las subvenciones concedidas por la Consejería de Sanidad y Políticas Sociales a las entidades privadas sin fin de lucro que se relacionan en el anexo, para el desarrollo de programas de normalización social para la población inmigrante y/o la población gitana en la Comunidad Autónoma de Extremadura en el año 2018, con indicación de la convocatoria, aplicación presupuestaria y proyecto de gasto de imputación, beneficiario, finalidad de la subvención, coste total del programa financiado y cantidad concedida.

Mérida, 19 de julio de 2018.

La Directora General de Políticas Sociales
e Infancia y Familia
(PD del Consejero,
Resolución de 11 de febrero de 2016,
DOE núm. 38, de 25 de febrero),
CARMEN NÚÑEZ CUMPLIDO

A N E X O

SUBVENCIONES CONCEDIDAS A ENTIDADES PRIVADAS SIN FIN DE LUCRO AL AMPARO DE LA ORDEN DE 6 DE MARZO DE 2018 POR LA QUE SE CONVOCAN SUBVENCIONES PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE NORMALIZACIÓN SOCIAL PARA LA POBLACIÓN INMIGRANTE Y/O LA POBLACIÓN GITANA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA, PARA EL AÑO 2018 (DOE NÚM. 57, DE 21 DE MARZO DE 2018) CON CARGO A LA APLICACIÓN PRESUPUESTARIA 11.03.252B.489.00, CÓDIGO DE PROYECTO DE GASTO 2013.15.002.0015.00 "PROGRAMAS DE NORMALIZACIÓN SOCIAL", POR IMPORTE TOTAL DE 293.855,07 EUROS

NOMBRE DE LA ENTIDAD	NIF	PROGRAMA PARA EL QUE SOLICITA SUBVENCIÓN	COSTE TOTAL DEL PROGRAMA	CUANTÍA SUBVENCIÓN CONCEDIDA
FEDERACIÓN CONCIENCIA GITANA DE EXTREMADURA-FECOGEX	G06261242	ASTIS	12.030,00 €	12.030,00 €
ASOCIACIÓN GITANA DE PLASENCIA	G10050870	INTERVENCION SOCIOEDUCATIVA CON FAMILIAS GITANAS Y ALUMNADO GITANO	16.801,04 €	16.706,59 €
ASOCIACIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE EXTREMADURA	G10211050	HYGÍA: "SALUD PARA LAS MUJERES INMIGRANTES EN EXTREMADURA"	16.886,23 €	16.886,23 €
ASOCIACIÓN DE MUJERES GITANAS DE PLASENCIA	G10460269	MUJERES GITANAS, FORMACIÓN, INSERCIÓN LABORAL	9.580,96 €	9.520,96 €

NOMBRE DE LA ENTIDAD	NIF	PROGRAMA PARA EL QUE SOLICITA SUBVENCIÓN	COSTE TOTAL DEL PROGRAMA	CUANTÍA SUBVENCIÓN CONCEDIDA
ASOCIACIÓN DE UNIVERSIDADES POPULARES DE EXTREMADURA -AUPEX-	G06192868	SERVICIO INTEGRAL DE INFORMACIÓN, FORMACIÓN Y ASESORAMIENTO PARA LA POBLACIÓN INMIGRANTE	16.347,31 €	16.347,31 €
ASOCIACIÓN GITANA DE SANTA MARTA DE LOS BARROS	G06666416	PROGRAMA PARA LA ATENCIÓN DEL PUEBLO GITANO DE SANTA MARTA	13.832,34 €	13.832,34 €
ASOCIACIÓN DE JÓVENES GITANOS EXTREMEÑOS	G06445084	PROMOCIÓN EDUCATIVA Y COORDINACIÓN 2018	15.089,82 €	15.089,82 €
FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO	G83117374	ITINERARIOS SOCIOEDUCATIVOS DON BENITO	21.341,67 €	17.245,51 €
YMCA	G28659308	PROYECTO DE INMIGRACIÓN-ASESORIA	15.121,26 €	14.371,26 €
ASOCIACIÓN PARA LA CONVIVENCIA Y EL PROGRESO DEL PUEBLO GITANO DE ZAFRA	G06120125	PROMOCIÓN CULTURAL Y EDUCATIVA 2018	13.702,69 €	13.652,69 €

NOMBRE DE LA ENTIDAD	NIF	PROGRAMA PARA EL QUE SOLICITA SUBVENCIÓN	COSTE TOTAL DEL PROGRAMA	CUANTÍA SUBVENCIÓN CONCEDIDA
ASOCIACIÓN DE MUJERES MALVALUNA	G10124253	ATENCIÓN INTEGRAL A MUJERES INMIGRANTES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O EN SITUACIÓN DE ESPECIAL DIFICULTAD	17.425,15 €	17.425,15 €
ASOC. ROMIS CALIS CAMELAN NAQUERAR	G06265953	MEDIACIÓN INTERCULTURAL CON LA COMUNIDAD GITANA	30.558,38	15.808,38 €
RADIO ECCA FUNDACIÓN	G35103431	PROGRAMA DE NORMALIZACIÓN PARA LA MUJER GITANA	16.203,54 €	14.730,54 €
ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL OZANAM	G06029565	DIVERSIDAD Y CONVIVENCIA INTERCULTURAL	13.832,34 €	13.832,34 €
FUNDACIÓN CEPAIM ACCIÓN INTEGRAL CON MIGRANTE	G73600553	PROGRAMA PARA LA ACOGIDA Y ASESORAMIENTO EN MATERIA DE VIVIENDA	17.079,31 €	16.347,31 €
ASOCIACIÓN DE JÓVeNES EMPRENDEDORES DEL MEDIO RURAL	G10459469	NORMALIZAT-EX	10.864,65 €	9.700,60 €

NOMBRE DE LA ENTIDAD	NIF	PROGRAMA PARA EL QUE SOLICITA SUBVENCIÓN	COSTE TOTAL DEL PROGRAMA	CUANTÍA SUBVENCIÓN CONCEDIDA
APRAMP	G79414082	ESCUELA DE FORMACIÓN PARA LA MEDIACIÓN SOCIAL Y LIGÜISTICA EN EL ÁMBITO DE EMPLEO	47.605,34 €	16.167,66 €
LIGA ESPAÑOLA DE LA EDUCACIÓN Y LA CULTURA POPULAR	G78519543	ESPACIOS PARA LA CONVIVENCIA	9.489,72 €	9.489,72 €
UNIÓN ROMANÍ	G78339587	FACILITAR LA INCLUSIÓN SOCI-LABORAL DE JÓVENES GITANOS Y NO GITANOS EN SITUACIÓN DE RIESGO O EXCLUSIÓN SOCIAL III	16.706,59 €	16.706,59 €
ASOCIACIÓN MUJERES EN ZONA DE CONFLICTO	G14422075	PROGRAMA DE NORMALIZACIÓN SOCIAL PARA LA POBLACIÓN INMIGRANTE DE LA COMARCA DE LAS VEGAS ALTAS DEL GUADIANA	18.614,07	17.964,07 €

• • •

RESOLUCIÓN de 20 de julio de 2018, de la Dirección General de Políticas Sociales e Infancia y Familia, por la que se dispone la ejecución de la sentencia n.º 165/2018, dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, en el recurso contencioso-administrativo n.º 412/2017.

(2018061896)

En el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación legal de D.ª Isabel Rosa González, contra la Resolución del Consejero de Sanidad y Políticas Sociales, de 7 de junio de 2017, relativa a recurso de alzada contra la Resolución de la Directora General de Políticas Sociales e Infancia y Familia, de fecha 27 de marzo de 2017, dictada en el expediente RB16-01167, se ha dictado Sentencia con fecha 26 de abril de 2018, que ha adquirido firmeza tras el transcurso de los correspondientes plazos legales.

El artículo 42.1 del Decreto 99/2009, de 8 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Servicios Jurídicos de la Comunidad Autónoma de Extremadura, establece que "Corresponde la ejecución material de sentencias firmes, así como su ejecución provisional en los casos que legalmente proceda, al órgano que en el momento de la ejecución resulte competente por razón de la materia sobre la que el litigio haya versado".

El artículo 9.1 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales, establece que el órgano competente realizará las actuaciones necesarias para llevar a cabo la ejecución de la resolución judicial, dictando la correspondiente resolución en orden al cumplimiento de la sentencia.

Asimismo, el artículo 9.3 del mentado decreto establece que se entenderá suficiente a efectos de su publicación, la inserción en el Diario Oficial de Extremadura que contenga al menos los datos del demandante y demandado, el número de Autos y el contenido del fallo, con expresión de la firmeza de la sentencia o resolución judicial.

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

R E S U E L V O :

Proceder a la ejecución del fallo de la sentencia n.º 165, de 26 de abril de 2018, dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, en el recurso contencioso-administrativo 412/2017, llevando a puro y debido efecto el fallo de la misma, cuya parte dispositiva dice:

"Estimando la demanda interpuesta por la Procuradora Sra. Ruiz González en representación de doña Isabel Rosa González frente a la resolución del Consejero de Sanidad y Políticas

Sociales de la Junta de Extremadura de 7 de junio de 2017, desestimatoria de alzada y relativa a extinción y solicitud de devolución de RBEI, anulamos la misma con lo que de ello se deriva. Procede imponer las costas a la Administración".

Mérida, 20 de julio de 2018.

La Directora General de Políticas Sociales
e Infancia y Familia,
CARMEN NÚÑEZ CUMPLIDO

• • •

RESOLUCIÓN de 23 de julio de 2018, de la Dirección General de Políticas Sociales e Infancia y Familia, por la que se dispone la ejecución de la sentencia n.º 119/2018, dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura en el procedimiento ordinario n.º 407/2017. (2018061895)

En el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación legal de D. Francisco Vargas Pardo, contra la Resolución del Consejero de Sanidad y Políticas Sociales, de 30 de enero de 2017, relativa a recurso de alzada contra Resolución de la Directora General de Políticas Sociales e Infancia y Familia, de fecha 3 de enero de 2017, dictada en el expediente RB16-05223, se ha dictado sentencia, con fecha 22 de marzo de 2018, que ha adquirido firmeza tras el transcurso de los correspondientes plazos legales.

El artículo 42.1 del Decreto 99/2009, de 8 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de los Servicios Jurídicos de la Comunidad Autónoma de Extremadura, establece que "Corresponde la ejecución material de sentencias firmes, así como su ejecución provisional en los casos que legalmente proceda, al órgano que en el momento de la ejecución resulte competente por razón de la materia sobre la que el litigio haya versado".

El artículo 9.1 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales, establece que el órgano competente realizará las actuaciones necesarias para llevar a cabo la ejecución de la resolución judicial, dictando la correspondiente resolución en orden al cumplimiento de la sentencia.

Asimismo, el artículo 9.3 del mentado decreto establece que se entenderá suficiente a efectos de su publicación, la inserción en el Diario Oficial de Extremadura que contenga al menos los datos del demandante y demandado, el número de Autos y el contenido del fallo, con expresión de la firmeza de la sentencia o resolución judiciales.

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

R E S U E L V O :

Proceder a la ejecución del fallo de la sentencia n.º 119/2018, dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, en el procedimiento ordinario n.º 407/2017, llevando a puro y debido efecto el fallo de la misma, cuya parte dispositiva dice:

"Estimar el recurso interpuesto por la procuradora D.ª Cristina de Campos Ginés, en nombre y representación de D. Francisco Vargas Pardo, con la asistencia letrada de D. Estanislao

Martín Martín contra la Resolución de la Directora General de Políticas Sociales, Infancia y Familia, de 3/01/2017, por la que se acuerda la suspensión del derecho a percibir la Renta Básica Extremeña de Inserción, posteriormente confirmada en alzada por resolución del Consejero de Sanidad de 30/01/2017, que declaramos disconforme a derecho, procediendo reanudar su abono por las mensualidades restantes, con los intereses de demora. Las costas se imponen a la Administración en la cuantía máxima señalada".

Mérida, 23 de julio de 2018.

La Directora General de Políticas Sociales
e Infancia y Familia,

CARMEN NÚÑEZ CUMPLIDO

IV ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE 1.ª INSTANCIA E INSTRUCCIÓN N.º 7 DE CÁCERES

EDICTO de 16 de julio de 2018 sobre notificación de sentencia dictada en el divorcio contencioso n.º 178/2017. (2018ED0106)

D.ª Ana María Maqueda Pérez de Acevedo, Letrado de la Administración de Justicia, del Jdo. 1.ª Inst. e Instrucción n. 7 de Cáceres, por el presente,

ANUNCIO:

En el presente procedimiento Divorcio contencioso seguido a instancia de Daniel Sánchez Ramírez frente a Farley Johana Lozano Jaramillo se ha dictado sentencia, cuyo encabezamiento y fallo es del tenor literal siguiente:

SENTENCIA N.º 134/2018

En Cáceres, a diez de julio de dos mil dieciocho.

Vistos por la Ilma. Sra. D.ª María Purificación González-Varas Ibáñez, Magistrada-Juez del Juzgado de Primera Instancia n.º 7 de Cáceres, los presentes autos de procedimiento de divorcio n.º 178/17, seguidos a instancia de D. Daniel Sánchez Ramírez, representado por el Procurador D. Antonio Crespo Candela y defendido por la Letrada D.ª M.ª del Carmen Lucas Durán, contra D.ª Farley Johana Lozano Jaramillo, en situación procesal de rebeldía, con intervención del Ministerio Fiscal.

FALLO

Que estimando la demanda presentada por D. Daniel Sánchez Ramírez, representado por el Procurador D. Antonio Crespo Candela, contra D.ª Farley Johana Lozano Jaramillo, en situación procesal de rebeldía, con intervención del Ministerio Fiscal, declaro la disolución por divorcio del matrimonio formado por D. Daniel Sánchez Ramírez y D.ª Farley Johana Lozano Jaramillo, acordándose las siguientes medidas:

1. Se atribuye la guarda y custodia de la hija menor, Sofía, nacida el 9 de agosto de 2003, a su padre D. Daniel Sánchez Ramírez, siendo la patria potestad compartida por ambos progenitores.

2. No procede atribución del domicilio familiar, dado que la pareja lleva unos 10 años separada de hecho.

3. Se establece un régimen de visitas a favor de la madre respecto de su hija consistente en sábados alternos de 11,00 a 20,00 horas.

4. Se establece una pensión de alimentos a cargo de la madre y a favor de su hija menor de edad de 150 € mensuales, que ingresará en la libreta de ahorro o cuenta bancaria que el padre designe al efecto, y asimismo la madre habrá de abonar la mitad de los gastos extraordinarios de la hija, debiendo hacer efectivo el importe que correspondiere en la misma cuenta establecida para la pensión de alimentos. La pensión de alimentos y en su caso los gastos extraordinarios se ingresarán dentro de los cinco primeros días de cada mes, y será actualizada la primera anualmente y de forma automática, incrementándose en la misma proporción que lo haga el Índice de Precios al Consumo publicado anualmente por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que le sustituya, tomando como base para el comienzo del cómputo de la actualización el día 1 de enero de cada anualidad, y sin que sea necesario el previo requerimiento o notificación de los Índices de Precios al Consumo anualmente al obligado al pago. La pensión de alimentos se devenga desde la presentación de la demanda.

5. No existe patrimonio familiar siendo improcedente su liquidación.

6. Con el divorcio se produce el cese del régimen de gananciales a que están afectos los esposos así como la revocación de los poderes que en su caso hubieren otorgado el uno al otro.

7. La hija del matrimonio continuará beneficiándose de las prestaciones sanitarias que pueda proporcionarle la Seguridad Social o Seguros Médicos de ambos padres, así como de cualquier otro beneficio o ayudas que conceda la legislación presente o futura.

Una vez firme esta resolución, ofíciese al Registro Civil correspondiente para la anotación en la inscripción del matrimonio.

No se hace imposición de costas.

Contra esta resolución cabe interponer recurso de apelación en un plazo de veinte días contados a partir del siguiente a su notificación. Rubricado.

Y encontrándose dicho demandado, Farley Johana Lozano Jaramillo, en paradero desconocido, se expide el presente a fin de que sirva de notificación en forma al mismo.

Cáceres, a 16 de julio de 2018.

EL/LA LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

V ANUNCIOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA E INFRAESTRUCTURAS

ANUNCIO de 21 de junio de 2018 por el que se somete a información pública el plan de restauración, el proyecto de explotación y el estudio de impacto ambiental de un proyecto de aprovechamiento de recurso de la Sección A) denominado "Ampliación Vegas de Bótoa", n.º 06A00979-00, en el término municipal de Badajoz. (2018081260)

A los efectos previstos en el artículo 6 del Real Decreto 975/2009, de 12 de junio, sobre gestión de los residuos de las industrias extractivas y de protección y rehabilitación de los espacios afectados por actividades mineras, en el artículo 36 de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental, así como en el artículo 66 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, se someten a información pública el plan de restauración, el proyecto de explotación y el estudio de impacto ambiental del proyecto de Aprovechamiento de recurso de la Sección A) denominado "Ampliación Vegas de Bótoa", n.º 06A00979-00.

El proyecto está sujeto a evaluación de impacto ambiental ordinaria por incluirse dentro del anexo IV, grupo 2.a).7 de la Ley 16/2015, de 23 de abril.

Los datos generales del proyecto son:

Objeto: Extracción de arenas y gravas.

Fecha de solicitud: 30 de enero de 2018.

Promotor: Transarpe, SL.

Localización del frente de explotación: Son 2 frentes situados en el polígono catastral 769 de Badajoz. Un frente en la parcela 81, coordenada (H29, ETRS89) x= 679.136, y= 4.317.971; otro frente en la parcela 69, coordenada (H29, ETRS89) x= 679.582, y= 4.316.420.

Superficie solicitada: 4 hectáreas.

Volumen de explotación: 22.000 m³.

Altura de banco: 1,5 metros.

Número de bancos: 2.

Acceso: Desde la carretera EX-110 de Badajoz a Valencia de Alcántara, a la altura del pk 63,5.

Período de explotación: 8 años.

Plan de restauración: se propone el relleno con bolos y lodos de lavado y un uso final del suelo agrícola de regadío.

Instalación de residuos mineros: no tiene.

Propuesta de resolución al plan de restauración: El Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera de Badajoz propone resolución favorable al plan de restauración presentado, sin perjuicio de las alegaciones que puedan presentarse en el periodo de información pública, y de los informes o condicionados emitidos por los organismos consultados.

El órgano sustantivo competente para resolver sobre la autorización administrativa del proyecto de aprovechamiento de recurso de la Sección A) y del plan de restauración es el Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera de Badajoz; el órgano competente para formular la declaración de impacto ambiental es la Dirección General de Medio Ambiente de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio.

La documentación podrá ser examinada, durante treinta días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, en las dependencias del Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera de Badajoz, situadas en el Polígono Industrial "El Nevero", avenida Miguel de Fabra, 4, de Badajoz. Las personas interesadas podrán presentar sus observaciones, alegaciones y consultas, dentro del plazo citado anteriormente, en el Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera de Badajoz, por cualquiera de los medios que a tal efecto determina la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Badajoz, 21 de junio de 2018. 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

ANUNCIO de 4 de junio de 2018 sobre calificación urbanística de rehabilitación de vivienda. Situación: parcela 50 del polígono 31. Promotor: D. Jesús Luis Yu Martínez, en Trujillo. (2018081162)

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 rehabilitación de vivienda. Situación: parcela 50 (Ref.ª cat. 10199A031000500000IQ) del polígono 31. Promotor: D. Jesús Luis Yu Martínez, en Trujillo.

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, 4 de junio de 2018. El Jefe de Servicio de Urbanismo, ÁNGEL M. PARDO PRIETO.

• • •

ANUNCIO de 8 de junio de 2018 por el que se someten a información pública la solicitud de autorización ambiental integrada y el estudio de impacto ambiental de un proyecto de explotación porcina de cebo, promovidos por La Lancha de Feria, SL, en el término municipal de Peraleda del Zaucejo. (2018081239)

Para dar cumplimiento a los artículos 13.5 y 66.1 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, se comunica al público en general que la solicitud de autorización ambiental integrada (AAI) y el estudio de impacto ambiental del proyecto de explotación porcina de cebo, promovidos por La Lancha de Feria, SL, en el término municipal de Peraleda del Zaucejo (Badajoz), podrán ser examinados, durante 30 días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Diario Oficial de Extremadura, en las dependencias de la Dirección General de Medio Ambiente (DGMA) de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio, avenida Luis Ramallo, s/n., de Mérida.

Por otra parte, la solicitud de AAI y el estudio de impacto han sido remitidos por la DGMA al correspondiente Ayuntamiento, al cual se le ha solicitado que promueva la participación de los interesados en este procedimiento.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13.10 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, el órgano competente para la resolución de la presente solicitud y formular la declaración de impacto ambiental (DIA) es la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio de la Junta de Extremadura.

Estas dos figuras administrativas autorizan y condicionan la ejecución y puesta en funcionamiento de la actividad desde el punto de vista ambiental. Conforme a los artículos 11.4 y 71.2 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, la AAI y la DIA son anteriores al resto de autorizaciones sectoriales o licencias que sean obligatorias, entre otras, a la licencia urbanística. Asimismo, para dar cumplimiento al artículo 11.2 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, la AAI incluirá las actuaciones relativas a la evaluación de impacto ambiental del proyecto.

Los datos generales del proyecto son:

— Categorías Ley 16/2015, de 23 de abril:

- Categoría 1.2.a del anexo I, relativa a "Instalaciones destinadas a la cría intensiva de cerdos que dispongan de más de 2.000 emplazamientos para cerdos de cría (de más de 20 kg)".

- Grupo 1.d del anexo IV de la referida Ley, relativo a "Instalaciones destinadas a la cría de animales en explotaciones ganaderas reguladas por el Real Decreto 348/2000, de 10 de marzo, por el que se incorpora al ordenamiento jurídico la Directiva 98/58/CE, relativa a la protección de los animales en las explotaciones ganaderas", por lo tanto debe someterse al procedimiento de evaluación de impacto ambiental ordinario.

— Actividad:

El proyecto consiste en la legalización y ampliación de una explotación porcina de cebo en régimen intensivo, con fábrica de piensos, con una capacidad final para 5.945 cerdos de cebo.

— Ubicación:

La actividad se desarrollará en el término municipal de Peraleda del Zaucejo (Badajoz), y más concretamente en la parcela 48 del polígono 14 con una superficie de 63,2073 ha.

— Infraestructuras, instalaciones y equipos principales:

- La explotación dispondrá de 7 naves de secuestro.

- Nave lazareto.

- Vestuario.
- La explotación dispondrá de fosas/balsas de purines impermeabilizadas, todas ellas de capacidad suficiente, para el almacenamiento de purines, lixiviados y aguas de limpieza de las instalaciones.
- Patios.
- Balsas de retención.
- Fábrica de piensos.
- Almacén.
- Zona de almacenamiento de cadáveres.
- Pediluvios.
- Vado sanitario.
- Cerramiento de malla ganadera.

Las personas físicas o jurídicas podrán presentar sus sugerencias y alegaciones, durante el plazo indicado en el párrafo primero de este anuncio, en cualquiera de los lugares previstos en el artículo 7 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 (oficinas que realicen función de registro de cualesquiera órgano o unidad administrativa de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y sus organismos públicos vinculados o dependientes, incluidas las Oficinas de Respuesta Personalizada y los Centros de Atención Administrativa, de los órganos de la Administración General del Estado, de los órganos de cualquier otra Administración Autonómica, de las Entidades que integran la Administración Local que hayan suscrito el correspondiente convenio con la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura para actuar como registro concertado, a través del Registro Telemático de la Junta de Extremadura, en las oficinas de Correos, de acuerdo con su normativa específica, en las representaciones diplomáticas y oficinas consulares de España en el extranjero, conforme a su normativa o en cualquier otro órgano que indique una norma específica), o en cualquiera de los lugares indicados en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, dirigidas al Servicio de Protección Ambiental de la Dirección General de Medio Ambiente de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio.

Mérida, 8 de junio de 2018. El Director General de Medio Ambiente, PEDRO MUÑOZ BARCO.

• • •

ANUNCIO de 24 de julio de 2018 por el que se hace pública la convocatoria, por procedimiento abierto, para la contratación la obra de "Red Terciaria de Riego en el Sector II de la Zona Regable Centro de Extremadura-ZCP de Navalvillar de Pela (Badajoz)." Expte.: 1833OB1FR302. (2018081375)

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: 1833OB1FR302.

2. OBJETO DEL CONTRATO:

a) Descripción del objeto: Red Terciaria de Riego en el Sector II de la Zona Regable Centro de Extremadura-ZCP de Navalvillar de Pela (Badajoz).

b) Lugar de ejecución: Comunidad Autónoma de Extremadura.

c) Plazo de ejecución: 16 meses.

d) CPV (Referencia de nomenclatura): 45232121-6 Trabajos de construcción de canalizaciones de riego.

3. TRAMITACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ADJUDICACIÓN:

a) Tramitación anticipada: No.

b) Tramitación: Ordinaria.

c) Procedimiento: Abierto.

d) Criterios de adjudicación:

— Criterios de adjudicación cuya valoración es automática:
(Hasta 62 puntos).

1. Evaluación de la oferta económica:
Fórmula A: Máximo 58 puntos.
2. Otros criterios automáticos: Hasta 4 puntos. (Según anexo II-bis)
Criterio de extensión de garantías: Hasta 4 puntos.

— Criterios de adjudicación cuya valoración depende de un juicio de valor:
(Hasta 38 puntos).

1. Memoria constructiva, calidad y programa de trabajo: Hasta 28 puntos.
2. Seguridad y salud: Hasta 10 puntos.

4. PRESUPUESTO TOTAL:

Base: 2.079.553,47 euros.

IVA (21,00 %): 436.706,23 euros.

Importe total: 2.516.259,70 euros.

Valor estimado: 2.079.553,47 euros.

Anualidades:

Año 2018: 150.000,00 euros.

Año 2019: 1.887.194,76 euros.

Año 2020: 479.064,94 euros.

5. GARANTÍAS:

Provisional:.No procede.

Definitiva: 5,0 % del precio final ofertado (excluido el IVA).

6. OBTENCIÓN DE DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN:

a) Entidad:: La que figura en los apartados 1.a) y 1.b) y en la dirección de internet: https://contrataciondelestado.es.

b) Domicilio: Avda. Luis Ramallo, s/n.

c) Localidad y código postal: Mérida - 06800.

d) Teléfonos: 924002371 / 924002561/ 924002328.

e) Telefax: 924 - 002435.

f) Página web: https://contrataciondelestado.es

g) Fecha límite de obtención de documentos e información: La fecha límite de presentación de ofertas.

7. REQUISITOS ESPECÍFICOS DEL CONTRATISTA:

a) Clasificación:

— Clasificación anterior a la entrada en vigor del Real Decreto 773/2015 y válida hasta 1 de enero de 2020 (Real Decreto 1098/2001):

Grupo: E Subgrupo: 7 Categoria: e.

— Clasificación otorgada con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 773/2015:

Grupo: E Subgrupo: 7 Categoría: 4.

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 15:00 horas del día 30 de agosto de 2018.

b) Modalidad de presentación: Licitación electrónica:

Las ofertas se presentarán, en todos los casos, en formato electrónico a través de la Plataforma de Contratación del Sector Público: https://www.contrataciondelestado.es.

El licitador deberá firmar las proposiciones y los sobres-archivos que las incluyen en su presentación, mediante firma electrónica reconocida, que garantice la identidad e integridad del documento, la oferta y todos los documentos asociados a la misma.

Para poder licitar electrónicamente el licitador deberá registrarse previamente el la Plataforma de Contratación del Sector Público y posteriormente, una vez agregada la licitación al apartado de sus licitaciones podrá descargarse la herramienta de preparación y presentación de ofertas.

Ante cualquier duda que el licitador pueda tener, respecto a los requerimientos técnicos que debe reunir su equipo informático para participar en el procedimiento de contratación, la forma de acceder a la asistencia de soporte técnico adecuado, formatos de archivo, características de las certificaciones digitales que puede emplear o, cualquiera otra cuestión o incidencia que le pueda surgir en la preparación y presentación de ofertas telemáticas, puede obtener información en: https://contrataciondelestado.es, en el apartado "Información", o ponerse en contacto con el servicio de asistencia a los licitadores de la Plataforma de Contratación del Sector Público, con la debida antelación a través del correo: licitacionE@minhafp.es.

Todas las comunicaciones y notificaciones se realizarán con los interesados en la dirección habilitada en su registro en la PLACSP o, en su caso, en el reseñado en el presentación de la oferta electrónica.

Documentos a presentar: Los que se reseñan en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares: Sobre-archivo "1", conteniendo la documentación relacionada en el punto 14 del cuadro resumen de características (Anexo I del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares), Sobre-archivo "2", conteniendo documentación para valoración de criterios cuya cuantificación dependa de un juicio de valor conforme a los criterios recogidos en el apartado 7.1.2. del cuadro resumen de características y Sobre-archivo "3", conteniendo la oferta económica y documentación para valoración de criterios cuantificables de forma automática conforme al apartado 7.1.1. del cuadro resumen de características (anexo I del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares).

c) Forma de presentación: a través de la Plataforma de Contratación del Sector Público: https://www.contrataciondelestado.es.

d) Admisión de variantes: No se admiten variantes.

9. DESENCRIPTADO - APERTURA DE LAS OFERTAS:

a) Entidad: Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio.

Todas las proposiciones recibidas electrónicamente a través de la PLACSP serán custodiadas y encriptadas sin posibilidad de acceder a su contenido en ningún caso hasta que se constituya la Mesa de contratación para realizar las actuaciones correspondientes.

b) Domicilio: Avda. Luis Ramallo, s/n.

c) Localidad: Mérida.

d) Fechas y horas:

— Documentación Administrativa (Sobre-archivo 1): 3 de septiembre de 2018 a las 09:30 horas, conforme a lo establecido en la cláusula 4 del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares. Si la Mesa observase defectos u omisiones subsanables en la documentación presentada, lo comunicará a los interesados por medio de la PLACSP, concediéndose un plazo de tres días, desde el envío de la notificación al interesado, para que los licitadores los corrijan o subsanen a través de la mencionada Plataforma mediante comparecencia electrónica.

Sin perjuicio de lo anterior, las circunstancias reseñadas deberán publicarse, el mismo día de la notificación, en el Perfil de contratante.

En el caso que ninguna empresa tuviera que realizar subsanaciones, y por tanto todas fuesen admitidas en la licitación, se procederá, en esta primera sesión, al desencriptado de los ficheros electrónicos del sobre-archivo n.º 2.

— Documentación para valoración de criterios cuya cuantificación depende de un juicio de valor (Sobre-archivo 2): 10 de septiembre de 2018 a las 09:30 horas, conforme a lo establecido en la cláusula 4 y 7 del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

— Documentación para valoración de criterios cuya valoración es automática (Sobre-archivo 3): 24 de septiembre de 2018 a las 09:30 horas, conforme a lo establecido en la cláusula 4 y 7 del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

A los efectos establecidos en el artículo 63 de la LCSP, la información relativa al resultado de todas las mesas de contratación que se celebren, de la calificación de la documentación administrativa y de las demás sesiones, así como cualquier variación en las fechas y horas indicadas para la celebración de las mesas, podrán ser consultadas en el Perfil del Contratante a través de la Plataforma de Contratación del Sector Público en la siguiente dirección:

https://contrataciondelestado.es.

10. CONDICIONES PARTICULARES O ESPECIALES DE CONTRATACIÓN:

Según lo previsto en el punto 21 del Cuadro Resumen de Características.

11. FINANCIACIÓN:

Cofinanciación: 75 %, Comunidad de Extremadura: 21,03 %, Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente: 3,97 %.

Programa de desarrollo rural para Extremadura 2014-2020. Fondo europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) "Europa invierte en las zonas rurales'', Medida 4: Inversiones en activos físicos. Submedida 4.3: Apoyo a las inversiones en infraestructura relacionada con el desarrollo, la modernización o la adaptación de la agricultura y la silvicultura. Sumedida 4.3.4 "Nuevos Regadíos".

UNIÓN EUROPEA
Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural:
Europa invierte en las zonas rurales

Mérida, 24 de julio de 2018. El Secretario General, PD de la Consejera, Resolución de 21 de diciembre de 2017 (DOE n.º 245, de 26 de diciembre), FRANCISCO JAVIER GASPAR NIETO.

CONSEJERÍA DE SANIDAD Y POLÍTICAS SOCIALES

ANUNCIO de 19 de julio de 2018 por el que se hace pública la formalización del contrato derivado para el suministro de "Gasóleo de calefacción para centros adscritos a la Gerencia Territorial del SEPAD de Badajoz". Expte.: 18GB123CA035. (2018081374)

1. ENTIDAD ADJUDICADORA:

a) Organismo: Junta de Extremadura. Consejería de Sanidad y Políticas Sociales. Servicio Extremeño de Promoción a la Autonomía y Atención a la Dependencia, Gerencia Territorial Badajoz.

b) Dependencia que tramita el expediente: Gerencia Territorial de Badajoz.

c) Número de expediente: 18GB123CA035.

2. OBJETO DEL CONTRATO:

a) Tipo de contrato: Suministro.

b) Descripción del objeto: Suministro de combustible gasóleo–calefacción "Clase C" para centros adscritos a la Gerencia Territorial del SEPAD de Badajoz.

c) División por lotes: No.

d) Código CPV: 09100000-0.

e) Acuerdo marco: Sí.

f) Plazo de ejecución: 12 meses, desde la firma del contrato.

g) Prórroga: No.

3. TRAMITACIÓN, PROCEDIMIENTO Y FORMA DE ADJUDICACIÓN:

a) Tramitación: Ordinaria.

b) Procedimiento: Abierto.

c) Selección del adjudicatario: Los criterios que se han tenido en cuenta son los establecidos en el apartado 7.1 del anexo I del PCAP.

4. VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO DERIVADO:

599.998,75 €.

5. PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN:

El presupuesto base de licitación quedó determinado en el acuerdo marco.

Sistema de determinación del presupuesto: Precios unitarios.

6. FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO:

a) Fecha de formalización del contrato: 11 de julio de 2018.

b) Contratista: UTE Esergui Disteser, SL - Esergui, SA, con CIF U95892170, por importe de 599.998,75 euros IVA excluido, importe del IVA 125.999,74 euros, importe total IVA incluido 725.998,49 euros.

c) Ventajas de la oferta adjudicataria: Se contrata con la empresa que ha sido adjudicataria en el acuerdo marco.

Badajoz, 19 julio de 2018. La Directora Gerente del SEPAD, (PA Resolución de 22/06/2018, DOE n.º 128 de 03/07/2018), El Gerente Territorial del SEPAD en Badajoz, JESÚS MORENO LOBO.

AYUNTAMIENTO DE OLIVA DE MÉRIDA

ANUNCIO de 9 de julio de 2018 sobre información pública del Convenio suscrito entre el Ayuntamiento de Oliva de Mérida y D.ª Eva-Susana Martín Trejo y otros para la cesión de parcelas. (2018081320)

Por el Pleno de este Ayuntamiento de Oliva de Mérida, en sesión celebrada el día 25 de junio de 2018, se acordó someter a información pública durante el plazo de 20 días, el convenio suscrito entre el Ayuntamiento de Oliva de Mérida y Doña Eva-Susana Martín Trejo y otros. Así, y de conformidad con lo establecido en el artículo 7, en el apartado 3 a) de la LSOTEX, se adjunta su texto íntegro:

CONVENIO URBANÍSTICO PARA LA CESIÓN AL EXCMO.
AYUNTAMIENTO DE OLIVA DE MERIDA DE PARCELAS SITAS
JUNTO AL FERIAL

En Oliva de Mérida, a 25 de junio de 2018.

REUNIDOS

De una parte, don Juan Carlos Benítez Casillas, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Oliva de Mérida y como representante legal del mismo, y de otra

Doña Eva Susana Martín Trejo, mayor de edad, con domicilio a estos efectos en Villarejo de Salvanés (Madrid) avda. de los Deportes n.º 14 y con DNI n.º 09179741G (representada en virtud de poder especial por doña Ana María Martín Pizarro, DNI 09180768-L). Doña Angelines Martín Trejo, mayor de edad, con domicilio a estos efectos en Madrid avda. de la Albufera n.º 6 y con DNI n.º 09179742M (representada en virtud de poder especial por doña Ana María Martín Pizarro, DNI: 09180768-L). Don José Martín Torres, mayor de edad, con domicilio a efectos en Guareña, calle Medellín n.º 20 y con DNI n.º 08560288X (representado en virtud de poder especial por doña Ana María Martín Pizarro, DNI: 09180768-L). Don Manuel Serrano Martín, mayor de edad, con domicilio a estos efectos en Cuenca, c/ Frederic Mompou n.º 78 y con DNI n.º 08804396L (representado en virtud de poder especial por doña Ana María Martín Pizarro, DNI: 09180768-L). Don Juan Manuel Serrano Martín, mayor de edad, con domicilio a estos efectos en Valencia, Plaza del Mestre Ripoll n.º 9 2.º 3.ª y con DNI n.º 80031835T (representado en virtud de poder especial por doña Ana María Martín Pizarro, DNI: 09180768-L).

Intervienen, el primero en nombre y representación del Ayuntamiento de Oliva de Mérida, y los segundos de acuerdo a lo establecido en el párrafo anterior, como propietarios/as del terreno que ostentan en virtud de escritura pública de adjudicación de herencia, otorgada

ente el Notario D. Domingo-Carlos Paniagua Santamaría, el veinte de junio de dos mil uno, con el número seiscientos treinta, de su protocolo en la proporción que se especifica en el Acta de Manifestación otorgada ante notario.

Todos cuentan con la capacidad legal suficiente para formalizar el presente convenio Urbanístico, con arreglo a lo siguiente:

ANTECEDENTES

Primero: Con el fin de efectuar la actuación urbanizadora de los terrenos junto al ferial, entre las carreteras de Villagonzalo al norte y Palomas al sur, el Excmo. Ayuntamiento de Oliva de Mérida propone suscribir un Convenio Urbanístico con los propietarios de los mismos.

Los propietarios del terreno tienen el deber de urbanizar y edificar en virtud de lo estipulado en la Ley del Suelo y Ordenación Territorial de Extremadura.

Y el Ayuntamiento ostenta la potestad de la ejecución de las actuaciones urbanizadoras, correspondiendo al mismo decidir sobre la ordenación urbanística, y sobre su ejecución mediante gestión directa o indirecta a través de particulares.

En este caso, teniendo en cuenta la ordenación establecida por el Plan General Municipal (PGM) para los terrenos objeto del convenio, donde la materialización de la edificabilidad atribuida a los mismos resulta inviable desde el punto de vista económico y funcional, pues tan sólo se cuenta con dos alineaciones a fachada (hacia la carretera de Palomas, al sur, y hacia la carretera de Villagonzalo, al norte), de escasas dimensiones en relación al gran fondo existente, interesa establecer una nueva ordenación detallada que disponga un vial interior, generándose una nueva alineación de fachada de gran dimensión en sentido norte-sur para varios solares y donde sea factible materializar de forma razonable la máxima edificabilidad permitida por el PGM. Esta ordenación detallada se refleja en el Estudio de Detalle redactado por la Oficina de Gestión Urbanística de la Mancomunidad Integral de Municipios Centro.

La inversión económica para las obras de urbanización necesarias no es factible para los propietarios, e igualmente interesa al Ayuntamiento realizar la gestión directa de la ejecución de la urbanización para facilitar la creación de dichos solares, por lo que se plantea la posibilidad de que el Ayuntamiento asuma todos los gastos de urbanización, incluidos los de las obras necesarias, en ejercicio de la potestad mencionada, y a cambio recupere la inversión mediante la recepción de determinadas parcelas resultantes con un valor equivalente.

El Ayuntamiento se comprometerá a realizar los trámites necesarios, incluidos la redacción de instrumentos de ordenación y proyecto de urbanización (memoria valorada) y a costear la totalidad de las obras, y la propiedad a entregar al Ayuntamiento los solares libres de cargas y gravámenes.

En el contexto jurídico, social y económico en el que se desenvuelve la "actividad urbanística", trasladándose al ámbito municipal se traduce en el impulso de actividades económicas que redunden en el interés general compatible con la iniciativa privada que de otro modo sería imposible acometer; de acuerdo con esto, nuestra legislación urbanística prevé la participación de los propietarios en la actividad urbanística, a través de diferentes vías. Una de ellas es la de poder formalizar y ejecutar convenios urbanísticos con el alcance, requisitos efectos y limitaciones que impone la legislación.

Ambas partes están interesadas en formalizar el presente convenio Urbanístico en virtud del cual, el Ayuntamiento de Oliva de Mérida asume los gastos de urbanización y a cambio la propiedad cedería, en el momento de la aprobación inicial del estudio de detalle vinculado a la aplicación del presente convenio, al Ayuntamiento tanto suelo como sea necesario hasta llegar su valor a alcanzar los gastos de urbanización, en las condiciones que después se dirán.

Segundo: Doña Angelines Martín Trejo, Doña Eva Susana Martín Trejo, Don José Martín Torres, Don Juan Manuel Serrano Martín y Don Manuel María Serrano Martín son titulares del siguiente bien:

Denominación: "Tierra, al sitio "pradillos" de cabida sesenta y cuatro áreas cuarenta centiáreas, que linda: Este, herederos de Agustín Maqueda Núñez; Sur, carretera de oliva de Mérida a Hornachos, conocida por carretera de palomas; oeste, finca de Luis Torres Galeano y otros; y Norte, la Carretera que de oliva de Mérida conduce a Villagonzalo".

Inscrita en el Registro de la propiedad n.º 1 de Mérida, al tomo 1120, libro 73, folio 206, finca 5895, inscripción 1.ª.

De estos terrenos, una parte se encuentran en Suelo Urbano Consolidado de uso Residencial 1 (SU-R1) según el PGM, sito entre las carreteras de Palomas y de Villagonzalo, y tienen una superficie de 4.818,80 m², los cuales serán objeto del presente convenio.

A la vista de los antecedentes anteriores, ambas partes suscriben el presente convenio, con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

Primera. Objeto del convenio.

Constituye el objeto del convenio la cesión, en el momento de la aprobación inicial del estudio de detalle vinculado a la aplicación del presente convenio, por parte de los propietarios al Ayuntamiento, de 2.728,99 m² de suelo, que se hace efectivo en las siguientes parcelas resultantes de la ordenación detallada reflejada en el Estudio de Detalle establecido:

— viario: 1.240,81 m².

— parcelas:

• parcela EQ-1: 335,16 m².

• parcela EQ-2: 381,06 m².

• parcela EQ-3: 564,89 m².

• parcela 8: 101,92 m².

• parcela 9: 105,15 m².

Total parcelas: 1.488,18 m².

Todas ellas, resultantes de la segregación que deberá realizarse de la finca registral mencionada en el apartado Segundo de los antecedentes del presente convenio.

Y ello en pago de todos los gastos asumidos por el Ayuntamiento de Oliva de Mérida para la urbanización de 4.818,80 m² del suelo urbano consolidado integrante de la zona R1 del PGM de Oliva de Mérida, conforme al Estudio de Detalle establecido, cuyo importe, de otro modo, correspondería abonar a la propiedad.

Segunda. Valoración Económica.

De conformidad con los informes técnicos que obran en el expediente sobre valoración de suelo y sobre gastos de urbanización, se establece la siguiente valoración económica:

— los gastos de urbanización ascienden a 133.309,86 €, incluidas las obras.

— el valor del solar urbanizado es de 89,69 € por metro cuadrado de suelo.

Por lo que el Ayuntamiento, al recibir 1.488,18 m² de suelo urbanizado (sin incluir el vial que es necesario para establecer esta ordenación interesada por ambas partes y que se considera cedido a título gratuito), recibe un total de 1.488,18 m² x 89,69 €/m² = 133.474 €, equivalente a los gastos asumidos.

Tercera.

Desde el momento en que se apruebe inicialmente el estudio de detalle referenciado en este convenio (apertura de nuevo vial en la Unidad Urbana Equivalente entre las carreteras EX-336 y EX-335 (ferial) de Oliva de Mérida), el Excmo. Ayuntamiento de Oliva de Mérida tendrá tanto la titularidad como la plena disponibilidad del suelo señalado en la cláusula primera de este convenio, revirtiendo éste a sus titulares primigenios (firmantes de este convenio) en caso de que no se ejecuten las obras de urbanización previstas en el mismo.

El Ayuntamiento se compromete a la tramitación para su aprobación del Estudio del Detalle adjunto, y posteriormente a realizar la actualización catastral pertinente ante el Catastro, a efectos de su inscripción en el Registro de la Propiedad.

Igualmente el Ayuntamiento se compromete a la redacción y tramitación para su aprobación del correspondiente documento técnico que refleje las obras de urbanización necesarias, así como a la ejecución de las obras para lo cual podrá emplear las subvenciones oportunas.

En caso necesario, el Ayuntamiento realizará y tramitará la aprobación de un proyecto de reparcelación para la inscripción de los solares resultantes en el Registro de la Propiedad.

Cuarta. Afección Registral.

Manifiestan los propietarios que la finca registral 5895 se encuentra libre de cargas, y dado que es el Ayuntamiento quien ejecutará urbanización (por importe de 133.309,86 €), se registraran a nombre del Ayuntamiento de Oliva de Mérida, tantas parcelas cedidas siguiendo los trámites legales que sean necesarias para satisfacer los gastos.

Quinta. Plazos.

Una vez tramitados y en vigor el Estudio de Detalle y el proyecto de urbanización (memoria valorada), las obras de urbanización deberán iniciarse en el plazo máximo de seis meses debiendo terminar las mismas en un plazo no superior a veinticuatro meses.

Los plazos establecidos podrán prorrogarse con acuerdo de las partes.

Sexta. Representación gráfica.

Al objeto de delimitar gráficamente los ámbitos objeto de este convenio, se adjunta al mismo como anexo n.º 1 plano firmado por las partes, en el que se señalan los 4.818,80 m² procedentes de la finca de los propietarios, a ordenar según Estudio de Detalle, así como los 2.728,99 m² de las parcelas a ceder al Ayuntamiento a cambio de la urbanización a ejecutar.

Séptima. Vigencia y efectos.

El presente convenio estará supeditado a la aprobación definitiva del estudio de detalle anteriormente citado (publicado en la forma establecida), todo ello sin perjuicio de los proyectos de urbanización, reparcelación, parcelación o segregación que en su caso deberá aprobar el Excmo. Ayuntamiento de Oliva de Mérida, permaneciendo éste en vigor, en cuanto a sus efectos urbanísticos, desde su publicación en el Diario Oficial de Extremadura previo deposito e inscripción en el Registro de Convenios Urbanísticos dependiente de la Consejería competente en materia de ordenación territorial y urbanística (una vez aprobado definitivamente y publicado el preceptivo estudio de detalle), y hasta que finalicen las obras de urbanización

indicadas. En caso de no aprobarse el instrumento planteamiento antes mentado, no habrá lugar a indemnización entre las partes ni a responsabilidad patrimonial de la Administración. La cesión de la titularidad del suelo, y, por tanto, la plena disponibilidad del mismo (el señalado en la cláusula primera de este convenio), producirá efectos desde el momento en que se apruebe inicialmente el estudio de detalle referenciado en este convenio (apertura de nuevo vial en la Unidad Urbana Equivalente entre las carreteras EX-336 y EX-335 (ferial) de Oliva de Mérida), esto es, aparte de convenio urbanístico existe un acuerdo de cesión del citado suelo al Excmo. Ayuntamiento de Oliva de Mérida en el momento en que se produzca dicha aprobación inicial (estudio de detalle).

Octava. Tramitación.

El presente convenio queda sujeto al régimen jurídico previsto en el artículo 7.2 de la Ley 15/2001, de 14 de diciembre, de Ordenación Territorial de Extremadura y artículo 25 del Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Suelo. Todos los instrumentos de ejecución, incluidos los convenios, deberá someterse a información pública en los términos y plazo que establezca la legislación en la materia, nunca a inferior a los establecidos en la Ley de Procedimiento administrativo común. Deberán ser aprobados por el Pleno del Ayuntamiento y publicados en el correspondiente diario oficial, previo depósito e inscripción en el Registro de Convenios urbanísticos dependiente de la Consejería competente.

Las partes convienen que, una vez finalizado el procedimiento para la aprobación definitiva de lo que aquí se pacta y con el fin de obtener las correspondientes inscripciones registrales (sin perjuicio de lo prevenido en la cláusula tercera y séptima), protocolizarán notarialmente el presente documento en unión de Certificación del Ayuntamiento de Oliva de Mérida en la que consten detallados y cumplidos todos y cada uno de los requisitos señalados en el anterior apartado "TRAMITACIÓN" así como la terminación de las obras mediante el correspondiente certificado del técnico director.

Novena. Jurisdicción.

El presente convenio tendrá a todos los efectos naturaleza y carácter jurídico-administrativo, y las cuestiones relativas a su cumplimiento, interpretación, efectos y extinción serán competencia del Orden Jurisdiccional Contencioso-Administrativo.

Décima. Publicación e inscripción.

El presente convenio, de acuerdo con el artículo 7.3 a) de la LSOTEX se someterá a información pública por un periodo de veinte días mediante anuncio en el DOE, incluyendo su texto íntegro. Asimismo, una vez aprobado definitivamente, el Ayuntamiento remitirá un ejemplar del mismo al Registro de Convenios Urbanísticos dependiente de la Consejería competente en materia de ordenación territorial y urbanística, de acuerdo con el mismo artículo en su

apartado c), para su posterior publicación. Además se llevará, en su caso, al Registro de la Propiedad, para su inscripción registral, conforme determina los artículos 1.8 y 2.2 de Real Decreto 1093/1997, de 4 de julio, por el que se aprueban las normas complementarias al reglamento para la ejecución de la ley hipotecaria sobre inscripción en el registro de la propiedad de actos de naturaleza urbanística.

Leído el presente convenio, y en prueba de conformidad, se firma por ambas partes en el lugar y fecha al principio indicadas, por duplicado ejemplar y a un solo efecto.

Oliva de Mérida, 9 de julio de 2018. El Alcalde, JUAN CARLOS BENÍTEZ CASILLAS.

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