



[S U M A R I O]

II AUTORIDADES Y PERSONAL

1.— NOMBRAMIENTOS, SITUACIONES E INCIDENCIAS

Universidad de Extremadura

Nombramientos. Resolución de 22 de noviembre de 2018, del Rector, por la que se nombra Profesor Titular de Universidad con plaza vinculada a D. José Ramón López Mínguez .. **46045**

2.— OPOSICIONES Y CONCURSOS

Consejería de Hacienda y Administración Pública

Concurso de traslados. Notificaciones. Anuncio de 11 de diciembre de 2018 relativo a la puesta a disposición de los participantes en la primera resolución de la convocatoria de concurso para la provisión de puestos de trabajo vacantes de personal laboral de la Junta de Extremadura, por el procedimiento de turno de traslado, efectuada por Orden de 13 de junio de 2018, de las certificaciones expedidas por el Registro General de Personal de la Dirección General de Función Pública **46047**

**III****OTRAS RESOLUCIONES****Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio**

Policías locales. Orden de 7 de diciembre de 2018 por la que se publica la relación de calificaciones de mandos de la Policía Local de Extremadura (categoría de Inspector), que han superado el XXVII Curso Selectivo de Formación **46048**

Planeamiento. Resolución de 28 de junio de 2018, de la Comisión de Urbanismo y Ordenación del Territorio de Extremadura, relativa a la modificación puntual del Plan General Municipal de Villanueva de la Sierra, que tiene por objeto establecer el uso industrial como compatible en el suelo no urbanizable común tipo 3, a excepción de las zonas de especial conservación "Sierras de Risco Viejo" y "Río Árrago y Tralgas" (artículo 285) **46050**

Autorización ambiental. Resolución de 13 de noviembre de 2018, de la Dirección General de Medio Ambiente, por la que se otorga modificación no sustancial de la autorización ambiental integrada del proyecto de "Instalación y puesta en marcha de una planta de biomasa de 71,15 MW de potencia térmica", promovida por Ence Energía Extremadura SL, en el término municipal de Mérida **46058**

Impacto ambiental. Resolución de 20 de noviembre de 2018, de la Dirección General de Medio Ambiente, por la que se formula informe de impacto ambiental del proyecto de "Concesión de aguas superficiales del arroyo del FREIXAL, con destino a riego de 33,47 hectáreas", cuya promotora es Saloba, SA, en el término municipal de Olivenza. Expte.: IA18/1070 **46067**

Consejería de Educación y Empleo

Fomento del empleo. Subvenciones. Modificación del Extracto y Anuncio por el que se da publicidad a la ampliación y redistribución de los créditos asignados a las subvenciones para el fomento de la contratación de personal de apoyo a la investigación en la Comunidad Autónoma de Extremadura, correspondiente al ejercicio 2018, aprobados mediante Orden de 12 de marzo de 2018 **46074**

Convenios Colectivos. Resolución de 13 de noviembre 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 I Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Prestación de servicios auxiliares concretos y específicos a empresas, SL" **46076**

Convenios Colectivos. Resolución de 23 de noviembre 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 de la empresa "El Bastón Servicios de Apoyo, SL" **46144**



Consejería de Cultura e Igualdad

Actividades culturales. Ayudas. Orden de 4 de diciembre de 2018 por la que se realiza la convocatoria de las ayudas a personas jurídico privadas sin ánimo de lucro, con fines culturales, para la realización de proyectos de actividades de carácter cultural en municipios de la Comunidad Autónoma de Extremadura para 2019 **46169**

Actividades culturales. Ayudas. Extracto de la Orden de 4 de diciembre de 2018 por la que se realiza la convocatoria de las ayudas a personas jurídico privadas sin ánimo de lucro, con fines culturales, para la realización de proyectos de actividades de carácter cultural en municipios de la Comunidad Autónoma de Extremadura durante 2019 **46215**

V

ANUNCIOS

Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio

Información pública. Anuncio de 7 de noviembre de 2018 sobre calificación urbanística de legalización y ampliación de explotación porcina. Situación: parcela 1 del polígono 10. Promotora: Explotación de porcino y vacuno La Rabiza La Parra, SA, en La Parra **46217**

Información pública. Anuncio de 7 de noviembre de 2018 sobre calificación urbanística de construcción de núcleo zoológico para rehala. Situación: parcela 390 del polígono 16. Promotor: D. Juan Antonio Rodríguez Calero, en Herrera del Duque **46217**

Vías pecuarias. Anuncio de 26 de noviembre de 2018 sobre exposición pública del proyecto de amojonamiento de la vía pecuaria denominada "Cordel que deslinda los términos" en el término municipal de Nogales **46218**

Servicio Extremeño Público de Empleo

Fomento del empleo. Subvenciones. Anuncio de 30 de noviembre de 2018 por el que se da publicidad a las subvenciones concedidas a las entidades privadas sin ánimo de lucro para la realización de acciones de orientación y otras actuaciones de políticas activas de empleo para personas con discapacidad, correspondiente al ejercicio 2018 **46219**

Ayuntamiento de Cáceres

Información pública. Anuncio de 26 de noviembre de 2018 sobre incoación de expediente administrativo para resolver la solicitud de alojamiento interino en el despacho 4 del Bloque A del Edificio Embarcadero efectuada en representación de la Asociación para la Comunicación e Información Medioambiental, ACIMA **46224**



Ayuntamiento de Navalmoral de la Mata

Oferta de Empleo Público. Anuncio de 3 de diciembre de 2018 sobre aprobación de la Oferta de Empleo de 2018 **46226**

Ayuntamiento de Zafra

Nombramientos. Edicto de 30 de noviembre de 2018 sobre nombramiento de funcionaria de carrera **46227**



II AUTORIDADES Y PERSONAL

1.— NOMBRAMIENTOS, SITUACIONES E INCIDENCIAS

UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

RESOLUCIÓN de 22 de noviembre de 2018, del Rector, por la que se nombra Profesor Titular de Universidad con plaza vinculada a D. José Ramón López Mínguez. (2018062855)

Vista la propuesta de nombramiento efectuada por la comisión nombrada para juzgar el concurso para la provisión de plazas docentes convocado por Resolución de la Universidad de Extremadura, de fecha 3 de julio de 2018 (BOE de 31 de julio) y acreditados por el interesado propuesto los requisitos a que alude el artículo 4.º de la normativa vigente, referidos a la resolución de la convocatoria:

Este Rectorado, en virtud de las atribuciones que le confiere el artículo 65 de la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades, de 21 de diciembre (BOE de 24 de diciembre) modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril (BOE de 13 de abril), el Real Decreto 1558/1986, de 28 de junio (BOE de 31 de julio), modificado por el Real Decreto 1652/1991, de 11 de octubre (BOE de 11 de noviembre) por el que se establecen las bases generales de concierto entre las Universidades y las instituciones sanitarias, y el Concierto entre la Consejería de Sanidad y Política Social de la Junta de Extremadura y la Universidad de Extremadura (DOE de 12 de junio) y demás disposiciones concordantes,

HA RESUELTO :

Nombrar a D. José Ramón López Mínguez, con DNI número 50673578-R, Profesor Titular de Universidad con plaza vinculada de esta universidad, del área de conocimiento Medicina (código de la plaza DF3399), del departamento Ciencias Biomédicas.

Este nombramiento surtirá plenos efectos a partir de la correspondiente toma de posesión por el interesado propuesto, que deberá efectuarse en un plazo máximo de veinte días, a contar desde el día siguiente de la publicación de la presente resolución en el BOE.

Contra la presente resolución, que agota vía administrativa, podrá interponerse, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo competente, en el plazo de dos meses, desde su notificación o publicación, de conformidad con lo previsto, entre otros, en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y los artículos 8.3 y 46.1 de la Ley



29/1998 de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Previamente y con carácter potestativo, podrá interponerse recurso de reposición, ante este mismo órgano en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de notificación o publicación de la presente resolución. En este caso, no podrá interponerse el recurso contencioso-administrativo, antes mencionado, hasta que sea resuelto expresamente, o se haya producido la desestimación presunta del de reposición.

Badajoz/Cáceres, 22 de noviembre de 2018.

El Rector,
SEGUNDO PÍRIZ DURÁN





2.— OPOSICIONES Y CONCURSOS

CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

ANUNCIO de 11 de diciembre de 2018 relativo a la puesta a disposición de los participantes en la primera resolución de la convocatoria de concurso para la provisión de puestos de trabajo vacantes de personal laboral de la Junta de Extremadura, por el procedimiento de turno de traslado, efectuada por Orden de 13 de junio de 2018, de las certificaciones expedidas por el Registro General de Personal de la Dirección General de Función Pública.
(2018082068)

Único. Con el objeto conseguir que el procedimiento de provisión de puestos de trabajo vacantes de personal laboral de la Junta de Extremadura, por el procedimiento de turno de traslado, convocado por Orden de 13 de junio de 2018, sea más ágil y eficaz, la puesta a disposición de los participantes en la primera resolución de la mencionada convocatoria de las certificaciones previstas en la misma se llevará a cabo de forma escalonada.

Así pues, de conformidad con lo establecido en el apartado C de la base quinta de la mencionada Orden, en la parte privada del Portal del Empleado Público a través de la dirección de internet <http://portalepleado.gobex.es/empleado/inicio.jsp>, en el apartado "Concursos", "Traslado Laborales 2018 Resol 1", el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Diario Oficial de Extremadura, se pondrán a disposición de los participantes en la primera resolución de la mencionada convocatoria las Certificaciones expedidas por el Registro General de Personal de la Dirección General de Función Pública acreditativas de los requisitos generales, de la Categoría y/o Especialidad, del mérito de antigüedad y de los servicios prestados en la Categoría y Especialidad a la que pertenezcan los puestos de trabajo a los que opte.

El presente anuncio sustituirá a la notificación, surtiendo sus mismos efectos.

Así mismo se indica a los participantes que cuentan con un plazo de 5 días hábiles a contar desde el día siguiente al de la publicación del anuncio en el Diario Oficial de Extremadura, para que, en caso de disconformidad con el contenido de dicha Certificación, en cualquiera de sus apartados, puedan manifestarlo por escrito ante el Servicio de Gestión y Provisión de Personal, acreditando documentalmente los datos que se consideren erróneos.

Mérida, 11 de diciembre de 2018.

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

**OTRAS RESOLUCIONES****CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RURAL, POLÍTICAS AGRARIAS Y TERRITORIO**

ORDEN de 7 de diciembre de 2018 por la que se publica la relación de calificaciones de mandos de la Policía Local de Extremadura (categoría de Inspector), que han superado el XXVII Curso Selectivo de Formación.
(2018050552)

Realizado el curso selectivo por los mandos previsto en el artículo 59 de la Ley 7/2017, de 1 de agosto, de Coordinación de Policías Locales de Extremadura, y elevada por la Junta de Profesores relación de alumnos considerados aptos, se dispone la publicación de la misma, a fin de que los Alcaldes procedan a nombrar y dar posesión a los aspirantes como funcionarios de carrera.

Por ello, en uso de las atribuciones que me confiere el artículo 8 de la Ley Coordinadora,

DISPONGO:

Artículo 1.º

Publicar la relación de Mandos, en la categoría de Inspector, que han superado el XXVII Curso Selectivo con las calificaciones obtenidas (anexo I), y a quienes se les hará entrega del título correspondiente.

Artículo 2.º

Los Alcaldes respectivos les otorgarán nombramiento a su favor como funcionarios de carrera, en la categoría de Inspector, y les darán posesión del puesto de trabajo en el plazo de diez días a contar desde el mismo día de la publicación de esta orden en el "Diario Oficial de Extremadura".

Mérida, 7 de diciembre de 2018.

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

**ANEXO I**

RELACIÓN DE MANDOS DE LA POLICÍA LOCAL DE
EXTREMADURA QUE HAN SUPERADO EL XXVII CURSO
SELECTIVO EN LA CATEGORÍA DE INSPECTOR



ACADEMIA DE
SEGURIDAD PÚBLICA
DE EXTREMADURA

Categoría	Apellido	Apellido	Nombre	Municipio	Nota
INSPECTOR	Carmona	Vallejo	Juan	Don Benito	8,86
INSPECTOR	Mesas	Silva	Antonio	Badajoz	9,05

• • •





RESOLUCIÓN de 28 de junio de 2018, de la Comisión de Urbanismo y Ordenación del Territorio de Extremadura, relativa a la modificación puntual del Plan General Municipal de Villanueva de la Sierra, que tiene por objeto establecer el uso industrial como compatible en el suelo no urbanizable común tipo 3, a excepción de las zonas de especial conservación "Sierras de Risco Viejo" y "Río Árrago y Tralgas" (artículo 285).
(2018062846)

La Comisión de Urbanismo y Ordenación del Territorio de Extremadura, en sesión de 28 de junio de 2018, adoptó el siguiente acuerdo:

Visto el expediente de referencia, así como los informes emitidos por el personal adscrito a la Dirección General de Urbanismo y Ordenación del Territorio y debatido el asunto.

De conformidad con lo previsto en el artículo 7.2.h del Decreto 50/2016, de 26 de abril, de atribuciones de los órganos urbanísticos y de ordenación del territorio, y de organización y funcionamiento de la Comisión de Urbanismo y Ordenación del Territorio, corresponde el conocimiento del asunto, al objeto de su resolución, a la Comisión de Urbanismo y Ordenación del Territorio de Extremadura.

Las competencias en materia de Urbanismo y Ordenación del Territorio se encuentran actualmente asignadas a la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio, mediante Decreto del Presidente 21/2017, de 30 de octubre, por el que se modifican la denominación, el número y competencias de las Consejerías que conforman la Administración de la Junta de Extremadura.

Por Decreto 181/2017, de 7 de noviembre, se estableció la estructura orgánica básica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, atribuyéndose a la actual Dirección General de Urbanismo y Ordenación del Territorio el ejercicio de esta competencia, así como la de asegurar el funcionamiento de la Comisión de Urbanismo y Ordenación del Territorio de Extremadura.

Así mismo, la disposición adicional primera del citado Decreto 181/2017 indica que "las referencias del ordenamiento a los órganos suprimidos, se entenderán realizadas a los que en esta misma norma se crean, los sustituyen o asumen sus competencias".

Cualquier innovación de las determinaciones de los planes de ordenación urbanística deberá ser establecida por la misma clase de plan y observando el mismo procedimiento seguido para la aprobación de dichas determinaciones (artículo 80 de la LSOTEX).

Respecto del asunto epigrafiado, se ha seguido el procedimiento para su aprobación previsto en los artículos 77 y siguientes de la Ley 15/2001, de 14 de diciembre, del Suelo y Ordenación Territorial de Extremadura (LSOTEX).



La modificación tiene por objeto hacer compatible el uso industrial en determinadas áreas sin valor ambiental ni patrimonial (resultantes del Estudio Ambiental Estratégico) contenidas en terrenos clasificados como Suelo No Urbanizable Común Tipo 3, que es el suelo de menor protección, y de esta manera posibilitar las instalaciones de carácter Agroindustrial, que exploten los recursos propios de la zona (como pueden ser las almazaras o las fábricas de aderezo de aceitunas) solamente en las Áreas de Permisividad Agroindustrial sin valor ambiental ni patrimonial, ya que no existe otro suelo idóneo para su implantación en el término municipal.

Su contenido documental mínimo se encuentra previsto en el artículo 75 de la LSOTEX y artículos 42 y siguientes del RPLANEX.

Sus determinaciones se han adaptado a la ordenación y previsiones del artículo 70 de la LSOTEX, conforme a las limitaciones y estándares establecidos en el artículo 74 de este mismo cuerpo legal, y sin perjuicio de la aplicación para los nuevos desarrollos urbanísticos previstos en el plan, y en los términos de sus disposiciones transitorias, de las nuevas exigencias documentales, determinaciones y actualizaciones de obligada observancia, derivadas del nuevo régimen urbanístico previsto posteriores reformas de la LSOTEX operadas por Ley 9/2010, de 18 de octubre (DOE de 20-10-10), y la reciente Ley 10/2015, de 8 de abril (DOE de 10-4-15).

En su virtud, esta Comisión de Urbanismo y Ordenación del Territorio de Extremadura, vistos los preceptos legales citados y demás de pertinente aplicación,

ACUERDA :

1. Aprobar definitivamente la modificación puntual del Plan General Municipal epigrafiado.
2. Publicar, como anexo I a este acuerdo, la normativa urbanística afectada resultante de la aprobación de la presente modificación.

Por otro lado, y a los efectos previstos en el artículo 79.2 de la Ley 10/2015 de 8 de abril, de modificación de la LSOTEX (DOE de 10-04-2015), a esta resolución (que también se publicará en la sede electrónica la Junta de Extremadura), se acompañará un anexo II contemplativo de un resumen ejecutivo (formato "Word"), en el que, con la identificación de la Empresa o técnico redactor del proyecto y su correspondiente cualificación empresarial o profesional, se recojan las características esenciales de la nueva ordenación, junto con un extracto explicativo de sus posibles aspectos ambientales.

Como anexo III se acompañará certificado del Jefe de Sección de Gestión de Planeamiento Urbanístico y Territorial y Secretario de la CUOTEX, en el que se hará constar la fecha y n.º de inscripción con la que se ha procedido al depósito previo del documento aprobado en el Registro de Instrumentos de Planeamiento Urbanístico y de Ordenación Territorial dependiente de esta Consejería (artículo 79.1.f de la Ley 10/2015, de 8 de abril, de modificación de la LSOTEX).



Contra este acuerdo que tiene carácter normativo no cabe recurso en vía administrativa (artículo 112.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas), y solo podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Sala de igual nombre del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente a su publicación (artículo 46 de Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa).

Mérida, 28 de junio de 2018.

V.º B.º

La Presidenta,

EULALIA ELENA MORENO DE ACEVEDO YAGÜE

El Secretario,

JUAN IGNACIO RODRÍGUEZ ROLDÁN

ANEXO I

Como consecuencia de la aprobación definitiva del asunto más arriba epigrafiado por la Comisión de Urbanismo y Ordenación del Territorio en su sesión de 28 de junio de 2018, se modifican en la normativa urbanística los artículos 258 y 285, que quedan redactados como sigue:

Artículo 258. Implantación de equipamientos colectivos e instalaciones o establecimientos de carácter industrial o terciario.

A. Licencia y calificación urbanística previa: Estas edificaciones e instalaciones están sujetas a licencia municipal, que sólo podrá otorgarse previa calificación del Órgano competente de la Junta de Extremadura según determina el artículo 26 de la LSA.

La tramitación y el contenido del expediente de autorización se ajustarán a lo determinado en el artículo 261.

B. Condiciones de parcela: La parcela mínima edificable será de 1,5 Ha para terrenos de regadíos y 8,00 Ha para terrenos de secano, salvo que en las condiciones específicas de cada tipología de suelo establezca otra premisa de parcela mínima, en cuyo caso prevalecerá sobre la establecida en el presente artículo.

C. Condiciones de uso y edificación: Las condiciones de edificación, higiénicas, de seguridad y estéticas son, con carácter general, las que se fijan en el artículo 262 y siguientes, salvo para las instalaciones contempladas en los artículo 256 y artículo 257 que cumplirán las condiciones fijadas en dichos artículos. En todo lo que no quede regulado directamente en este capítulo regirán las Normas Generales de Uso y Edificación de esta normativa.

D. Normativa e Instrucciones Específicas: Cada tipo de estas instalaciones se sujetarán a la normativa específica que pueda afectarla, así como a las órdenes e instrucciones que puedan ser dictadas por la Junta de Extremadura.

Artículo 285. Condiciones específicas del Suelo No Urbanizable común. Tipo 3.

En las áreas descritas en el artículo 282 calificadas como No Urbanizable TIPO 3, podrán, además de los usos definidos en el punto 1.2 del artículo 18 de la LSA, autorizarse los siguientes usos:

1. Las obras y construcciones destinadas a explotaciones agrarias, forestal ganadera y cinegética al servicio de la gestión medio ambiental o análoga, adecuadas a la naturaleza y destino de la finca, que se regulan por las condiciones del artículo 255.
2. La extracción o explotación de recursos y la primera transformación, sobre el terreno y al descubierto, de las materias primas extraídas.



3. Las construcciones e instalaciones vinculadas al establecimiento, funcionamiento conservación y mantenimiento y mejora de infraestructuras o servicios públicos estatales, autonómicos o locales, en las que se incluyen las estaciones para el suministro de carburantes. Estas construcciones se regulan por lo establecido en el artículo 257.
4. Los servicios integrados en áreas de servicio de toda clase de carreteras, con sujeción a las condiciones y limitaciones establecidas en la legislación reguladora de éstas, así como la implantación y el funcionamiento de cualquier clase de equipamiento colectivo, para cuyo emplazamiento no exista otro suelo idóneo y con calificación urbanística apta para el uso de que se trate, así como los objeto de clasificación por la legislación sectorial correspondiente y que en aplicación de ésta deban emplazarse en el medio rural, siempre que, en todos los casos y con cargo exclusivo a la correspondiente actuación, resuelvan satisfactoriamente las infraestructuras y los servicios precisos para su funcionamiento interno, así como la conexión de los mismos con las redes de infraestructuras y servicios exteriores y la incidencia que supongan en la capacidad y la funcionalidad de éstas. Estas construcciones se regulan por las condiciones del artículo 258.
5. Explotaciones ganaderas sin tierra, según lo especificado en el artículo 256.
6. Edificios aislados destinados a vivienda familiar, en lugares en los que no exista posibilidad de formación de un núcleo de población, tal y como se establece en el Epígrafe. 10.7 de esta normativa. Estas construcciones se regulan por el artículo 259.

Se permitirá el uso agroindustrial en el Suelo No Urbanizable Común. Tipo 3, en determinadas áreas sin valor ambiental ni patrimonial contempladas en los planos OT1.2 y OT1.3 como Áreas de permisividad agroindustrial dentro del SNU-T3, para cuyo emplazamiento no exista otro suelo idóneo. Las condiciones de este uso se establecen a continuación:

- Parcela mínima: 1,5 ha según lo establecido en artículo 26 de la LSOTEX.
- Ocupación y Edificabilidad máxima: Ambos parámetros quedan limitados únicamente por lo establecido para este uso en el Plan Territorial de la Sierra de Gata en la que se limita la superficie construida a 200 m² por hectárea.
- Resto de condicionantes, los establecidos en el artículo 258 del PGM.

Cualquier otro uso que no sean los explícitamente señalados en el párrafo anterior será considerado como susceptible de provocar la formación de núcleo de población, y en consecuencia será prohibido.



ANEXO II

Según lo expresado en el artículo 79.2 del la LSOTEX modificado por la Ley 10/2015, de 8 de abril, de modificación de la ley 15/2001 de 14 de diciembre, del Suelo y Ordenación Territorial de Extremadura, se redacta a continuación resumen ejecutivo contemplado en el artículo 7.1.c):

La modificación puntual del PGM que se plantea consiste en hacer compatible el uso Agroindustrial en determinadas áreas contenidas en el Suelo No Urbanizable Común Tipo 3 sin valor ambiental ni patrimonial. En realidad esta modificación puntual trata de subsanar una incongruencia del Plan General Municipal de Villanueva de la Sierra, ya que en diversos articulados del mismo contempla como permitidas en Suelo No Urbanizable las "instalaciones o establecimientos de carácter industrial o terciario, para cuyo emplazamiento no exista otro suelo idóneo...". De entre todos los tipos de Suelo No Urbanizable que contempla el Plan General Municipal, el más idóneo para que este tipo de instalaciones industriales estuviera permitido es el SNU Común Tipo 3, que es el suelo con menos protección. Es por ello que en la presente M.P. se pretende hacer compatible, dentro del uso industrial, en concreto solo el uso Agroindustrial, ya contemplado pero que en las condiciones particulares del Suelo No Urbanizable Común Tipo 3 (artículo 285), el PGM lo prohíbe expresamente, siendo esto una incongruencia. No obstante, tras la aprobación de la presente M.P. sólo será permitido el uso agroindustrial en determinadas áreas sin valor ambiental ni patrimonial resultantes del Estudio Ambiental Estratégico.

Sólo será compatible el uso Agroindustrial, atendiendo a lo establecido en el Plan Territorial de la Sierra de Gata, artículo 35.

Para ello, se modifica el "artículo 285 Condiciones específicas del Suelo No Urbanizable común. Tipo 3" del Plan General Municipal para hacer compatible las instalaciones o establecimientos de carácter Agroindustrial solamente en las Áreas de Permisividad Agroindustrial sin valor ambiental y/o patrimonial contenidas en los planos refundidos OT1.2 y OT1.3 "Clasificación y Calificación del SNU" del PGM de Villanueva de la Sierra.

El ámbito de afección se extiende a todas las Áreas de permisividad agroindustrial dentro del SNU Tipo 3 reflejadas en los planos refundidos OT1.2 y OT1.3 "Clasificación y Calificación del SNU" del PGM de Villanueva de la Sierra. Se modifica también el artículo 258 para evitar contradicciones con el resto de normativa del PGM.

Al comienzo de la tramitación de la presente modificación puntual se incluyó el Documento Ambiental Estratégico según lo establecido en el artículo 49.f.2.º de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura. Tras la evaluación de la DG de Medio Ambiente, ésta elaboró el Documento de Alcance solicitando



que para continuar con la tramitación de la Presente M.P. se elaborara el Estudio Ambiental Estratégico en base al Documento de Alcance.

Como resultado de este Estudio Ambiental Estratégico el uso agroindustrial solamente estará permitida en las Áreas de Permisividad Agroindustrial que no tienen valor ambiental ni patrimonial, conforme al Estudio Ambiental Estratégico de la presente M.P., definiéndose en los planos OT1.2 y OT1.3 del PGM como Áreas de permisividad Agrindustrial dentro del SNU-T3 del PGM de Villanueva de la Sierra.

**ANEXO III****REGISTRO DE INSTRUMENTOS DE PLANEAMIENTO
URBANÍSTICO Y ORDENACIÓN TERRITORIAL**

D. Juan Ignacio Rodríguez Roldán, como encargado del Registro de Instrumentos de Planeamiento Urbanístico y Ordenación Territorial, adscrito a esta Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio,

CERTIFICA:

Que con fecha 28/11/2018 y n.º CC/069/2018, se ha procedido al depósito previo a la publicación del siguiente instrumento de planeamiento:

Descripción: modificación puntual del Plan General Municipal, que tiene por objeto establecer el uso industrial como compatible en el Suelo No Urbanizable Común Tipo 3, a excepción de las Zonas de Especial Conservación "Sierras de Risco Viejo" y "Río Árrago y Tralgas" (artículo 285).

Municipio: Villanueva de la Sierra.

Aprobación definitiva: 28/06/2018.

Su inscripción no supone valoración alguna del procedimiento de aprobación y de la supuesta conformidad con el contenido con la legislación territorial y urbanística, y se realiza únicamente a los efectos previstos en el artículo 79.1.f) de la Ley 15/2001, de 14 de diciembre, del Suelo y Ordenación Territorial de Extremadura.

Y para que conste, expido la presente en el lugar y fecha abajo indicados.

Mérida, 28 de noviembre de 2018.

JUAN IGNACIO RODRÍGUEZ ROLDÁN

• • •





RESOLUCIÓN de 13 de noviembre de 2018, de la Dirección General de Medio Ambiente, por la que se otorga modificación no sustancial de la autorización ambiental integrada del proyecto de "Instalación y puesta en marcha de una planta de biomasa de 71,15 MW de potencia térmica", promovida por Ence Energía Extremadura SL, en el término municipal de Mérida. (2018062836)

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. Con fecha de 9 julio de 2010, se presentó solicitud de autorización ambiental integrada (en adelante, AAI) por parte de Ence Energía Extremadura, SL, ante la Dirección General de Evaluación y Calidad Ambiental (DGECA) de la Junta de Extremadura, con CIF B 85919850.

Dicha solicitud tiene como objeto un proyecto de instalación y puesta en marcha de una planta de biomasa de 71,15 MW de potencia térmica, diseñada para la generación de 20 MW de electricidad por medio de un turbogenerador, mediante el procesamiento de aproximadamente 180.000 toneladas de astillas de cultivo energético más residuos forestales.

La actividad se ubica en la Parcela 167 del Polígono 48 del término municipal de Mérida (Badajoz). Las coordenadas UTM de la planta ED 50, huso 29 son: X: 729200.23; Y: 4303719.66.

Segundo. Mediante Resolución de 21 de junio de 2011, la DGECA otorgó AAI a la planta de biomasa de 71,15 MW de potencia térmica de Ence Energía Extremadura, SL. Esta resolución se publicó en el DOE n.º 124 del 29 de junio de 2011. Las características esenciales del proyecto están descritas en el anexo I de la citada resolución.

Tercero. Con fecha de 13 de febrero y 10 de mayo de 2017, tiene entrada en el Registro Único de la Junta de Extremadura solicitudes de Ence Energía Extremadura, SL, de modificación no sustancial de la AAI consistente en la incorporación de nuevas materias primas para la combustión (huesos de aceituna, cáscara de frutos secos, poda de olivar y de vid, serrín de corcho, tocones de arranque, etc) y la incorporación de un residuos generado así como la sustitución de uno de los residuos contemplados como generados por otro. A lo largo de la evolución de esta modificación no sustancial Ence Energía Extremadura, SL, ha presentado varias subsanaciones requeridas por la DGMA.

Cuarto. Ence Energía Extremadura, SL, justifica que esta modificación no es sustancial atendiendo a los criterios de modificación sustancial contemplados en el artículo 14 del Decreto 815/2013, de 18 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de emisiones industriales y de desarrollo de la Ley 16/2002, de 1 de julio, de prevención y control integrados de la contaminación.



Quinto. Mediante informe de la dirección de Programas de Conservación de 24 de septiembre de 2018, se informó la modificación no sustancial objeto de la presente resolución cuyo informe se adjunta en el anexo I de la presente resolución.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio es el órgano competente para la resolución del presente expediente en virtud de lo dispuesto en el artículo 56 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y según el artículo 5 del Decreto 208/2017, de 28 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio.

Segundo. El proyecto presentado por el promotor se considera una instalación industrial incluida en la categoría 1.1.a) y 3.4.a) del anexo I del Real Decreto Legislativo 1/2016, de 16 de diciembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de prevención y control integrados de la contaminación y de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura relativas a: "Instalaciones de combustión con una potencia térmica nominal total igual o superior a 50 MW. Instalaciones de producción de energía eléctrica en régimen ordinario o en régimen especial, en las que se produzca la combustión de combustibles fósiles, residuos o biomasa".

Tercero. Conforme a lo establecido en el artículo 11 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de 23 de abril, de Protección Ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, se somete a autorización ambiental integrada la construcción, montaje, explotación, traslado o modificación sustancial de las instalaciones en las que se desarrolle alguna de las actividades que se incluyen en el anexo II de la citada normativa.

Cuarto. El artículo 10 de la Real Decreto Legislativo 1/2016, de 16 de diciembre, el artículo 14 del Decreto 815/2013, de 18 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de emisiones industriales y de desarrollo de la Ley 16/2002, de 1 de julio, de prevención y control integrados de la contaminación, y el artículo 30 de la 16/2015, de 23 de abril, de 23 de abril, de Protección Ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, regulan el procedimiento que debe seguirse cuando el titular de una instalación con AAI pretenda llevar a cabo una modificación de su instalación.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho y fundamentos de derecho, y una vez finalizados los trámites reglamentarios para el expediente de referencia, por la presente,

SE RESUELVE:

Autorizar la modificación no sustancial de la autorización ambiental integrada otorgada a Ence Energía Extremadura, SL, del proyecto de instalación y puesta en marcha de una planta de biomasa de 71,15 MW de potencia térmica en el término municipal de Mérida, con número de expediente AAI 10/1.1/1, a los efectos de considerar no sustancial, para la planta de generación de energía con objeto de suministrar continuamente materia prima a la planta de biomasa.

1. En el apartado a) se incluye un nuevo punto 1) que dice lo siguiente:

1.1. La instalación industrial llevará a cabo la gestión de los siguientes residuos no peligrosos.

LER ⁽¹⁾	RESIDUO	DESCRIPCIÓN	ORIGEN	DESTINO	Cantidad tratada anual (t)	Operaciones de valorización
02 03 03	Residuos de la extracción con disolventes	Orujillo	Almazara	Cogeneración	15800	R1
02 03 03	Residuos de la extracción con disolventes	Huesos de aceituna	Almazara	Cogeneración		R1

⁽¹⁾ LER: Lista Europea de Residuos publicada por la decisión de la Comisión 2014/955/UE. Los residuos cuyos códigos LER aparecen marcados con un asterisco están considerados como residuos peligrosos.

1.2. El tratamiento de los residuos indicados en el punto anterior deberá realizarse mediante las operaciones de valorización R1: "utilización principal como combustible u otro modo de producir energía*" del anexo II de la Ley 22/2011, de 28 de julio, de residuos y suelos contaminados. En concreto el tratamiento que se realiza en esta planta consiste en una separación y clasificación de los residuos



mezclados según naturaleza de los mismos, para posteriormente mezclarlos con el resto de materias primas (biomasa) para su combustión y generación de energía eléctrica.

- 1.3. No se autorizan operaciones de gestión de los residuos distintas a las indicadas en el apartado anterior.
- 1.4. La capacidad máxima de almacenamiento de la instalación de estos residuos será de 500 toneladas en una superficie de 150 m² y un volumen de 450 m³. Esta superficie de almacenamiento deberá estar cubierta y hormigonada.
- 1.5. El mix de consumo del proceso de cogeneración se establece, según las pruebas realizadas por el TAAI, en las siguientes proporciones aportadas a la caldera: forestal (33 %); agrícola (57 %) e industrial (10 %, orujillo y huesos de aceitunas). El consumo de biomasa diaria en caldera es de 21,8 t/h, 525 t/d, y 158.000 t/a, aproximadamente. Esta cifra supone que las cantidades de orujillo y/o hueso de aceituna será de: 2,18 t/h, 52,5 t/d y 15.800 t/año.
- 1.6. Deberá aplicarse un procedimiento de admisión de residuos antes de su recogida. Este procedimiento deberá permitir, al titular de la instalación, asegurarse de que los residuos recogidos para su almacenamiento y gestión coinciden con los indicados en el apartado a). El procedimiento de admisión de residuos deberá contemplar, al menos:
 - a) Identificar origen, productor y titular del residuo.
 - b) Registrar el peso de los residuos, diferenciando entre el tipo de residuo.
 - c) Inspección visual de los residuos recogidos.
- 1.7. Mientras los residuos se encuentren en la instalación industrial, el titular de ésta estará obligado a mantenerlos en condiciones adecuadas de higiene y seguridad. En particular, las condiciones de los almacenamientos deberán evitar el arrastre de los residuos por el viento o cualquier otra pérdida de residuo o de componentes del mismo.
- 1.8. Deberá habilitarse las correspondientes áreas de almacenamiento de los residuos en función de su tipología, clasificación y compatibilidad. Deberán ser áreas cubiertas y de solera impermeable, que conducirá posibles derrames a arquetas de recogida estanca o medidas de eficacia similar; su diseño y construcción deberá cumplir cuanta prescripción técnica y condición de seguridad establezca la normativa vigente en la materia.



2. El apartado a.II.) de la AAI se sustituye por el siguiente:

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

RESIDUO	ORIGEN	CÓDIGO LER	CANTIDAD PREVISTA
Cenizas del hogar, escorias y polvo de caldera	Proceso de combustión	10 01 01	5.000 t/año
Cenizas volantes de turba y de madera (no tratada)	Proceso de combustión	10 01 03	37.500 kg/mes
Residuos cálcicos de reacción, en forma sólida, procedentes de la desulfuración de gases de combustión.	Desulfuración de gases de combustión.	10 01 05	66.000 kg/mes
Lodos del tratamiento in situ de efluentes, distintos de los especificados en el código 10 01 20	Aguas de limpieza del tanque de tormenta	10 01 21	10 m ³ /año



RESIDUO	ORIGEN	CÓDIGO LER	CANTIDAD PREVISTA
Residuos del tratamiento del agua de refrigeración	Aguas de limpieza del foso de las torres de refrigeración	10 01 26	5 m ³ /año
Envases de papel y cartón	Mantenimiento (desembalado de equipos, piezas y otros materiales)	15 01 01	1.000 kg/mes
Envases de plásticos	Mantenimiento (desembalado de equipos, piezas y otros materiales)	15 01 02	2.000 kg/mes
Envases de madera	Mantenimiento (desembalado de equipos, piezas y otros materiales)	15 01 03	1.000 kg/mes
Envases de metal	Mantenimiento (desembalado de equipos, piezas y otros materiales)	15 01 04	2.000 kg/mes
Lodos de la planta compacta de tratamiento de aguas sanitarias	Mantenimiento del sistema de tratamiento de aguas sanitarias	19 08 05	5.000 kg/mes



RESIDUO	ORIGEN	CÓDIGO LER	CANTIDAD PREVISTA
Lodos de la clarificación del agua	Aguas recolectadas en la arqueta de lavado de filtros	19 09 02	10 m ³ /año
Otros residuos (incluidas mezclas de materiales) procedentes del tratamiento mecánico de residuos, distintos de los especificados en el código 19 12 11	Mezcla de astillas de madera con arena y piedras procedentes del cribado	19 12 12	2000 t/año
Mezcla de residuos municipales	Oficinas/ Comedor/ Mantenimiento	20 03 01	1.000 kg/mes

3. Se modifica el anexo I de la AAI donde dice: "El proyecto consiste en la instalación y puesta en marcha de una planta de biomasa de 71,15 MW de potencia térmica, diseñada para la generación de 20 MW de electricidad por medio de un turbogenerador, mediante el procesamiento de aproximadamente 180.000 toneladas de astillas de cultivo energético más residuos forestales en un 60 % y 40 % respectivamente (modificación no sustancial de 21 de noviembre de 2011)", por el siguiente texto: "El proyecto consiste en la instalación y puesta en marcha de una planta de biomasa de 71,15 MW de potencia térmica, diseñada para la generación de 20 MW de electricidad por medio de un turbogenerador, mediante el procesamiento de aproximadamente 180.000 toneladas de astillas de cultivo energético más residuos forestales y agrícolas, así como de residuos de la industria alimentaria (huesos de aceituna y orujillo proveniente de almazara)".



4. Contra esta resolución, que no pone fin a la vía administrativa, el interesado podrá interponer recurso de alzada de conformidad con lo establecido en los artículos 112, 115, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, ante la Consejera de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la notificación de la presente resolución. Transcurrido el plazo de interposición del recurso sin que éste se haya presentado, la presente resolución será firme a todos los efectos legales.

Mérida, 13 de noviembre de 2018.

El Director General de Medio Ambiente,
PEDRO MUÑOZ BARCO

**ANEXO I**

INFORME DE IMPACTO AMBIENTAL

INFORME TÉCNICO**Nº expte:** PB01/18**Expte/Ref:** IA17/1556**Promotor:** ENCE Energía Extremadura S.L.U.**Asunto:** Modificación no sustancial de la AAI.**Solicitante:** Sección de Autorizaciones Ambientales.

En relación con su consulta de fecha 19 de septiembre de 2017 sobre la modificación no sustancial de la autorización ambiental integrada al proyecto de instalación y puesta en marcha de una planta de biomasa de 71,15 MW de potencia térmica, promovida por Ence Energía Extremadura, SL, en el término municipal de Mérida, se indica:

-que la modificación propuesta consiste en emplear nuevos tipos de biomasa, provenientes de restos agrícolas y no previstos en la solicitud inicial de la autorización ambiental integrada, y la inclusión de nuevos tipos de residuos no contemplados, así como la asignación de un nuevo código LER a un residuo generado y que se está gestionando con otro código.

-que el proyecto de planta de generación eléctrica con biomasa, con declaración de impacto ambiental (*RESOLUCIÓN de 6 de mayo de 2011*), incluye la combustión en caldera de astillas de chopo (60 %) y residuos forestales (40%). Se considera que debido a la similitud de la naturaleza de los nuevos tipos de biomasa propuestos, la modificación solicitada no afecta a elementos esenciales de dicha declaración.

-que desde el punto de vista ambiental, se informa favorablemente dicha modificación no sustancial por considerar que no supondrá efectos adversos al medio ambiente distintos a los recogidos en la declaración de impacto ambiental emitida en su día para el proyecto, por lo que no se propone incorporar nuevas medidas correctoras, protectoras o compensatorias a dicha declaración.

Mérida, 24 de septiembre de 2018

EL TÉCNICO


Ángel Pérez Gordillo

VºBº DIRECTOR DE PROGRAMAS DE CONSERVACIÓN


Ángel Sánchez García

• • •



RESOLUCIÓN de 20 de noviembre de 2018, de la Dirección General de Medio Ambiente, por la que se formula informe de impacto ambiental del proyecto de "Concesión de aguas superficiales del arroyo del FREIXAL, con destino a riego de 33,47 hectáreas", cuya promotora es Saloba, SA, en el término municipal de Olivenza. Expte.: IA18/1070. (2018062844)

La Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en su artículo 73 prevé los proyectos que deben ser sometidos a evaluación ambiental simplificada por el órgano ambiental a los efectos de determinar que el proyecto no tiene efectos significativos sobre el medio ambiente, o bien, que es preciso su sometimiento al procedimiento de evaluación de impacto ambiental ordinaria, regulado en la subsección 1.ª de la sección 2.ª del capítulo VII, del título I, de la ley, por tener efectos significativos sobre el medio ambiente.

El proyecto de transformación en regadío se encuentra encuadrado en el apartado d) del grupo 1, del anexo V de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Los principales elementos del análisis ambiental del proyecto son los siguientes:

1. Objeto, descripción y localización del proyecto.

El proyecto consiste, en la transformación de secano a regadío de 33,47 ha para el cultivo de olivar superintensivo. Se establecerá un sistema de riego por goteo mediante una concesión de aguas superficiales del Arroyo del Freixal. Se construirá una balsa de 1.035 m³ de capacidad y una caseta de riego de 12 m².

La superficie a transformar en regadío se corresponde con las parcelas siguientes:

- Polígono 42 parcela 11 recintos 1, 17, 20 y 21.
- Polígono 43 parcela 8 recintos 1, 2, 30 y 33.

El resto de la finca (48,57 ha), se conservará con la misma función que tiene hoy de dehesa. Las actuaciones están fuera de la Red Natura 2000.

2. Tramitación y Consultas.

El 25 de mayo de 2018, se recibe en la Dirección General de Medio Ambiente el documento ambiental relativo al proyecto.

Con fecha 19 de septiembre de 2018, la Dirección General de Medio Ambiente realiza consulta a los siguientes organismos y entidades, con objeto de determinar la necesidad de someter el proyecto a evaluación de impacto ambiental ordinaria y señalar las implica-



ciones ambientales del mismo, señalando con una "X" aquellos que han emitido informe en relación con la documentación ambiental:

RELACIÓN DE CONSULTAS	RESPUESTAS RECIBIDAS
Servicio de Conservación de la Naturaleza y Áreas Protegidas	X
DG de Bibliotecas, Museos y Patrimonio Cultural	
Confederación Hidrográfica del Guadiana	
Ayuntamiento de Olivenza	
Servicio de Regadíos y Coordinación de Desarrollo Rural	X
Servicio de Recursos Cinegéticos y Piscícolas	X
DG de Planificación, Formación y Calidad Sanitaria y Sociosanitaria	
Ecologistas en Acción	
Adenex	
SEO-Bird/Life	



El resultado de las contestaciones de las distintas administraciones públicas, se resume a continuación:

- El Servicio de Conservación de la Naturaleza y Áreas Protegidas de la Dirección General de Medio Ambiente, informa que no existe afección significativa a valores ambientales, siempre que se cumplan una serie de medidas que se han incluido en este informe ambiental.
- El Servicio de Regadíos y Coordinación de Desarrollo Rural de la Secretaría General de Desarrollo Rural y Territorio, indica que sus competencias consisten en emitir un informe al Organismo de Cuenca, en función de la aptitud de los suelos para su transformación en regadío, así como de la posible afección a planes de actuación de la Consejería.
- El Servicio de Recursos Cinegéticos y Piscícolas de la Dirección General de Medio Ambiente, informa de manera favorable, siempre que se cumplan una serie de medidas que se han incluido en este informe ambiental.

La Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio, considera que para que el proyecto sea compatible se deberá prestar especial atención a los requisitos sobre la concesión que establezca la Confederación Hidrográfica del Guadiana.

3. Análisis según los criterios del anexo X.

Una vez analizada la documentación que obra en el expediente, y considerando las respuestas recibidas a las consultas practicadas, se realiza el siguiente análisis para determinar la necesidad de sometimiento del proyecto al procedimiento de evaluación de impacto ambiental ordinaria previsto en la subsección 1.^a de la sección 2.^a del capítulo VII, del título I, según los criterios del anexo X, de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

— Características de proyecto:

El proyecto consiste, en la transformación de secano a regadío de 33,47 ha para el cultivo de olivar superintensivo. Se establecerá un sistema de riego por goteo mediante una concesión de aguas superficiales del Arroyo del Freixal. Se construirá una balsa de 1.035 m³ de capacidad y una caseta de riego de 12 m².

La superficie a transformar en regadío se corresponde con las parcelas siguientes:

- Polígono 42 parcela 11 recintos 1, 17, 20 y 21.
- Polígono 43 parcela 8 recintos 1, 2, 30 y 33.

El resto de la finca (48,57 ha), se conservará con la misma función que tiene hoy de dehesa. Las actuaciones están fuera de la Red Natura 2000.



— Ubicación del proyecto:

La superficie afectada en la transformación en regadío, está constituida por tierras de labor (Tierras arables en el SIGPAC). La zona de actuación no se ubica dentro de ningún espacio protegido de la Red Natura 2000, ni de la Red de Espacios Protegidos de Extremadura (RENPEX).

— Características del potencial impacto:

El impacto sobre la flora será mínimo y afectará a especies cultivables, ya que se trata de terrenos de cultivo agrícola.

No existe afección a especies animales, según manifiesta el Servicio de Conservación de la Naturaleza y Áreas Protegidas.

El impacto sobre el paisaje será mínimo teniendo en cuenta que se trata de terrenos de cultivo.

El impacto sobre la calidad del aire se producirá durante la fase de construcción como consecuencia de los movimientos de tierras y la circulación de maquinaria, pudiendo ser minimizado con la adopción de medidas correctoras.

El impacto sobre el suelo, por ocupación de éste, será mínimo ya que se trata de tierras de cultivo agrícola.

No son previsibles, por ello, efectos significativos sobre el medio ambiente en los términos establecidos en el presente informe, por lo que se determina que no es necesario su sometimiento al procedimiento de evaluación de impacto ambiental ordinaria. No obstante, deberán cumplirse las siguientes medidas:

4. Medidas preventivas, correctoras y protectoras.

1. La orla de vegetación de ribera no se verá afectada por ninguna operación agrícola.
2. Deberá respetarse el arbolado autóctono existente, así como las lindes y zonas de vegetación natural no transformadas. En este sentido, no se harán plantaciones en un radio de 8 metros desde el tronco de las especies forestales preexistentes ni debajo de la copa de los árboles si el radio de la misma es superior. No se realizará poda mecanizada de las encinas y se evitarán encharcamientos en el entorno del sistema radicular.
3. La captación será exclusivamente para aprovechamiento agrícola. Se usará una balsa de riego para acumular los caudales sobrantes de invierno de manera que, no se podrá captar agua en los meses de verano (mayo, junio, julio, agosto y septiembre).



4. Las balsas de regulación deberán contar con rampas de superficie no deslizante y baja pendiente, que permitan el acceso al agua a la fauna y aseguren su salida si caen al interior.
5. Se aprovecharán al máximo los caminos existentes y se deberá respetar su zona de servidumbre.
6. Evitar el vertido incontrolado de cualquier tipo de residuos, en lugares no adecuados para ello, procurando eliminarlos debidamente.
7. Se evitará en lo posible el uso de herbicidas por el riesgo de contaminación de aguas públicas y el daño a la fauna existente.
8. Los movimientos de tierras serán los mínimos imprescindibles. Previo al comienzo de las obras se debe retirar el substrato edáfico (tierra vegetal), para su posterior utilización en tareas de restauración y revegetación de aquellas áreas alteradas.
9. Evitar la producción de ruidos y polvo durante la fase de ejecución de las obras.
10. Se aplanarán y arreglarán todos los efectos producidos por la maquinaria pesada, tales como rodadas, baches, etc.
11. Las casetas de bombeo se ajustará a las dimensiones para el uso exclusivo del equipo de bombeo y obras auxiliares, ajustándose sus características al medio rural en el que se localiza, sin materiales brillantes o reflectantes. Dichos equipos contarán con aislamiento acústico.
12. En cuanto a la eliminación de restos vegetales, se seguirán las indicaciones establecidas en el Plan Infoex de lucha contra incendios de la Comunidad Autónoma Extremadura.
13. Al finalizar los trabajos llevar a cabo una limpieza general de todos aquellos restos generados durante la fase de obra.

Medidas complementarias:

1. En caso de detectar la presencia de alguna especie incluida en el Catálogo Regional de Especies Amenazadas de Extremadura (Decreto 37/2001; DOE n.º 30, de 13 de marzo de 2001) y considerada la necesidad de regular las actividades que son objeto de este informe, se estará a lo dispuesto por el personal de esta Dirección General de Medio Ambiente.
2. Se atenderá a lo establecido por la Confederación Hidrográfica del Guadiana en relación a los usos permitidos en terrenos de dominio público hidráulico y en sus zonas de servidumbre y policía. Se cumplirá lo establecido en la normativa relativa a la reutilización de las aguas depuradas.



3. Para el establecimiento de tendidos eléctricos deberá cumplir el Decreto 47/2004, de 20 de abril, por el que se dictan Normas de Carácter Técnico de adecuación de las líneas eléctricas para la protección del medio ambiente en Extremadura y la Ley 16/2015, de 23 de abril, de Protección Ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
4. Todas las actividades se ajustarán a lo establecido al respecto en el título III de la Ley 2/99 de Patrimonio Histórico y Cultural de Extremadura. Si durante la ejecución de las obras se hallasen restos u objetos con valor arqueológico, el promotor y/o la dirección facultativa de la misma paralizarán inmediatamente los trabajos, tomarán las medidas adecuadas para la protección de los restos y comunicarán su descubrimiento en el plazo de cuarenta y ocho hora a la Dirección General de Bibliotecas, Museos y Patrimonio Cultural.
5. En el caso de que cambien las condiciones de la concesión o se aumente la superficie de regadío se deberá solicitar un nuevo informe de impacto ambiental.

Teniendo en cuenta todo ello, y a propuesta del Servicio de Protección Ambiental, esta Dirección General de Medio Ambiente resuelve de acuerdo con la evaluación de impacto ambiental simplificada practicada de acuerdo con lo previsto en la subsección 2.ª de sección 2.ª del capítulo VII, del título I, y el análisis realizado con los criterios del anexo X de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, que no es previsible que el proyecto "Concesión de aguas superficiales del Arroyo del Freixal, con destino a riego de 33,47 hectáreas", vaya a producir impactos adversos significativos, por lo que no se considera necesaria la tramitación prevista en la subsección 1.ª de la sección 2.ª del capítulo VII del título I de dicha ley.

Este Informe de Impacto Ambiental perderá su vigencia y cesará en la producción de los efectos que le son propios si, una vez publicada en el Diario Oficial de Extremadura, no se hubiera procedido a la autorización del proyecto en el plazo máximo de cuatro años desde su publicación.

Su condicionado podrá ser objeto de revisión y actualización por parte del órgano ambiental cuando:

- Se produzca la entrada en vigor de nueva normativa que incida sustancialmente en el cumplimiento de las condiciones fijadas en el mismo.
- Cuando durante el seguimiento del cumplimiento del mismo se detecte que las medidas preventivas, correctoras o compensatorias son insuficientes, innecesarias o ineficaces.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 76.6 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, el informe de



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

Esta resolución se hará pública a través del Diario Oficial de Extremadura y de la página web de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio (<http://extremambiente.juntaex.es/>), debiendo entenderse que no exime al promotor de obtener el resto de autorizaciones sectoriales o licencias que sean necesarias para la ejecución del proyecto.

Mérida, 20 de noviembre de 2018.

El Director General de Medio Ambiente,
PEDRO MUÑOZ BARCO





CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

MODIFICACIÓN del Extracto y Anuncio por el que se da publicidad a la ampliación y redistribución de los créditos asignados a las subvenciones para el fomento de la contratación de personal de apoyo a la investigación en la Comunidad Autónoma de Extremadura, correspondiente al ejercicio 2018, aprobados mediante Orden de 12 de marzo de 2018. (2018050551)

BDNS(Identif.):391129

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publicó en el Diario Oficial de Extremadura número 61 de 27 de marzo de 2018, extracto de la Orden de 12 de marzo de 2018 por la que se aprueba la convocatoria de las subvenciones para el fomento de la contratación de personal de apoyo a la investigación en la Comunidad Autónoma de Extremadura, correspondiente al ejercicio 2018 cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.infosubvenciones.gob.es>), con la identificación

BDNS(Identif): 391129.

Los créditos iniciales previstos en el artículo 6 de la Orden de 12 de marzo de 2018 por la que se aprueba la convocatoria de las subvenciones para el fomento de la contratación de personal de apoyo a la investigación en la Comunidad Autónoma de Extremadura, correspondiente al ejercicio 2018 eran:

- 20181308242A44100: 340.000 euros.
- 20181308242A44400: 270.000 euros.
- 20181308242A44500: 1.630.000 euros.
- 20181308242A48900: 135.000 euros.

Por su parte, el artículo 29.3 de la Ley 6/2011 de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, establece que en las convocatorias se determinarán las aplicaciones, proyectos presupuestarios y las cuantías estimadas previstas inicialmente para el periodo de vigencia de la convocatoria, las cuales podrán ampliarse en función de las disponibilidades presupuestarias.

El artículo 39.4 del mismo texto legal indica el procedimiento que debe seguirse en la tramitación presupuestaria para las variaciones que puedan producirse respecto a los proyectos de gastos o aplicaciones presupuestarias, o cuantías previstas inicialmente en las convocatorias abiertas por concesión directa. Dicho procedimiento consiste, esencialmente en la modificación del expediente de gasto, previo informe de la Intervención General, y la publicación en



el Diario Oficial de Extremadura y en el Portal de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de un anuncio del órgano competente para la aprobación de la convocatoria en el que se recojan, de acuerdo con la modificación producida, como quedarían los créditos totales de la convocatoria distribuidos por proyectos y aplicaciones presupuestarias.

Dado que el importe del crédito disponible es insuficiente para atender las solicitudes presentadas y pendientes de resolver y existiendo disponibilidades presupuestarias que permiten aumentar el crédito de la convocatoria, se ha procedido, en cumplimiento del procedimiento al que se hace referencia en el párrafo anterior, a ampliar el crédito asignado a la convocatoria, por un importe de 45.940,74 euros, previo informe de la Intervención General de fecha 4 de diciembre de 2018.

Por todo lo anterior se procede al anuncio de ampliación de crédito previsto en artículo 6 de la orden de convocatoria por importe de 45.940,74 euros y a la modificación del extracto de 12 de marzo de 2018 en el apartado cuarto referido a la cuantía, de manera que la distribución por anualidades, aplicaciones, proyectos y cuantías de los las subvenciones para el fomento de la contratación de personal de apoyo a la investigación en la Comunidad Autónoma de Extremadura será la siguiente:

- 20181308242A44100: 420.995,82 euros.
- 20181308242A44400: 244.062,84 euros.
- 20181308242A44500: 1.620.882,08 euros.
- 20181308242A48900: 135.000 euros.

Mérida, 5 de diciembre de 2018.

La Consejera de Educación y Empleo,
MARÍA ESTHER GUTIÉRREZ MORÁN

• • •





RESOLUCIÓN de 13 de noviembre 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 I Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Prestación de servicios auxiliares concretos y específicos a empresas, SL". (2018062840)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Prestación de Servicios Auxiliares Concretos y Específicos a Empresas, SL" –código de convenio 06100501012018- que fue suscrito con fecha 18 de junio de 2018, de una parte, por la representante de la empresa, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Mérida 13 de noviembre de 2018.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA EMPRESA
PRESTACIÓN DE SERVICIOS AUXILIARES CONCRETOS
Y ESPECÍFICOS A EMPRESAS (PRACON, SL), SUS
TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

PREÁMBULO

Este convenio está concertado por las representaciones de la Empresa y sus Trabajadores y Trabajadoras, estando ambas partes legitimadas por sus representados y constituidas de acuerdo con lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO I

Ámbito de actuación

Artículo 1. Ámbito funcional y personal.

El presente convenio será de aplicación a la empresa "Prestación de Servicios Auxiliares Concretos y Específicos a Empresas SL" y sus trabajadores y trabajadoras, dedicados conjuntamente a prestar los servicios externos que se contemplen o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales de la entidad.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas de este convenio colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad en todo el territorio de la provincia de Badajoz.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor con efecto retroactivo al 1 de enero de 2017, extendiéndose su ámbito temporal hasta 31 de diciembre de 2018, quedando automáticamente prorrogado de no mediar denuncia en los términos que se establecen en el artículo siguiente.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

De no mediar denuncia expresa y por escrito, en los términos previstos en el presente convenio, perderá su vigencia y le será de aplicación el XIV Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, en todo su articulado, incluidas sus tablas salariales.

La denuncia deberá realizarla alguna de las partes firmantes del convenio, en un plazo mínimo de seis meses antes a la terminación de su vigencia.



Denunciado el convenio, salvo el deber de paz, el mismo continuará vigente y plenamente aplicable en el resto de sus cláusulas durante el periodo de negociación dando un plazo de seis meses para la negociación del nuevo Convenio. Una vez llegado el vencimiento del presente convenio y de no llegar a un acuerdo, entrará en vigor el "XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de atención a personas con discapacidad", en todo su articulado incluidas sus tablas salariales. En todo caso, el nuevo convenio colectivo que se firme no tendrá efectos retroactivos, incluidos los aspectos económicos y retributivos, que solo serán exigibles a partir de la suscripción del nuevo convenio.

Si, en el plazo de seis meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, decidirán, de común acuerdo, si acuden o no al procedimiento de mediación o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente. En todo caso pasado el plazo de seis meses se empezará a aplicar el "XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de atención a personas con discapacidad", en todo su articulado incluidas sus tablas salariales.

Artículo 5. Revisión salarial.

Las partes acuerdan una revisión salarial para el año 2018, desde el 1 de enero, con un incremento del 0,50 %, sobre salario base de las tablas salariales contenidas en este convenio.

Artículo 6. Compensación, absorción y garantía "ad personam".

Aquellos trabajadores y trabajadoras que en el momento de la entrada en vigor del convenio vinieran percibiendo algún complemento personal, tendrán derecho a que se le mantenga y respete, abonándose como complemento personal no absorbible, ni compensable, ni revisable, salvo que por aplicación de este convenio se establezca expresamente un plus personal para los trabajadores dados de alta a la fecha de entrada en vigor de este convenio, en cuyo caso se compensará y absorberá respecto a las cantidades que vinieran percibiendo anteriormente.

Artículo 7. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y tiene por objeto, alcanzar en los centros y empresas el adecuado nivel de productividad, mediante la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

La organización de trabajos y actividades pretende avanzar en la implantación de criterios de calidad y buena práctica, rigurosos en el funcionamiento, ordenación y actuación de los centros y empresas incluidos en este convenio.

**Artículo 8. Calidad.**

Las partes firmantes consideran las relaciones laborales como un elemento sustancial para la aplicación de criterios de calidad en la atención a personas con discapacidad prestada por los centros y empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, por lo que consideran éste como un instrumento válido para posibilitar que la organización y funcionamiento de los centros esté orientada a lograr el bienestar, la promoción, la atención y la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente convenio, que estará integrada por un número impar como máximo de cinco miembros de la representación sindical e igual número por la representación de la empresa, quienes de entre ellos, elegirán una presidencia y una secretaría. Dicho número de representantes en la Comisión Paritaria será fijado en el reglamento de funcionamiento y de acuerdo al número de organizaciones presentes y su respectivo porcentaje de representatividad respecto del conjunto de cada banco, patronal o sindical.
2. La Comisión fija como sede de las reuniones los locales de la empresa sitos en Pol. Ind Nevero Parcela b 67 06006 de Badajoz.
3. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, burofax u otro medio acreditativo de la misma), al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión, en la que expresarán las materias a considerar, fecha, hora y lugar de celebración. En la primera reunión se procederá a la elección de Presidencia y Secretaría.

Podrá cualquiera de las partes integrantes de la Comisión Paritaria solicitar la convocatoria inmediata de la misma por razones de urgencia, debiendo reunirse la Comisión en el menor plazo posible.

4. Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir por parte de la empresa un miembro como mínimo y el 50 % de la representación de los trabajadores.

Las partes podrán utilizar los servicios de un asesor por cada una de las organizaciones asistentes.

5. Las organizaciones representativas firmantes del presente convenio, acordarán el reglamento del funcionamiento de la Comisión Paritaria, estando ésta constituida por miembros de cada una de ellas, en función de su representatividad; sus acuerdos se tomarán por mayoría y serán vinculantes.

Para asegurar el cumplimiento de sus funciones la Comisión paritaria se dotará de los recursos económicos y medios necesarios. Éstos se regularán en el reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria.



Corresponderá a la Comisión Paritaria el conocimiento de los pactos o acuerdos que puedan alcanzarse en ámbitos territoriales inferiores.

6. Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención, la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria.

La resolución de la Comisión se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión Paritaria realice " in situ".

A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la Comisión Paritaria y constituirá parte integrante de la propia resolución de ésta. La Comisión notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la resolución adoptada.

7. Los acuerdos de la Comisión Paritaria de seguimiento e interpretación del convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste. En cualquier caso los afectados (empresa/trabajadores) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

Cuando dichas resoluciones traten sobre interpretación o aplicación del articulado del convenio colectivo y sean de notorio interés para empresas y trabajadores en cuanto a su clarificación para evitar futuras consultas sobre idénticas cuestiones, las organizaciones presentes en la Comisión Paritaria se comprometen a difundir a través de los medios adecuados dichas resoluciones, salvaguardando la necesaria protección de datos respecto de quienes plantearon las consultas y demás partes implicadas en ellas.

8. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del convenio.
- b) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo. Las consultas sobre aplicación e interpretación del presente convenio dirigidas a la Comisión Paritaria se realizarán de conformidad con el modelo que apruebe la Comisión.
- c) En los casos de discrepancia entre empresa y los representantes legales de los trabajadores o las secciones sindicales, si las hubiere, en los procedimientos de movilidad geográfica, inaplicación salarial o de modificación sustancial de las condiciones laborales colectivas a que se refieren los artículos 39, 41 y 82 respectivamente del Estatuto de los Trabajadores, intervendrá la Comisión Paritaria del XIV Convenio cuando, cualquiera de las partes en conflicto, solicite su mediación y/ o arbitraje para la solución de dichas discrepancias. La mediación será preceptiva para poder interponer la correspondiente demanda ante el órgano judicial y el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario.



- d) Emitir informe previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo. Si en el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la comunicación a las partes interesadas de la existencia de cualquier conflicto, la Comisión Paritaria no hubiera emitido el citado informe, se entenderá que dicha Comisión renuncia a emitirlo.
- e) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- f) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el convenio.
- g) Cualesquier otra función que le sean adjudicada por precepto legal.

9. Podrá acudir al procedimiento de mediación y arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo. La mediación será preceptiva para poder interponer la correspondiente demanda ante el órgano judicial y el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario. El acuerdo logrado a través de la mediación y, en su caso, el laudo arbitral tendrá la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados de conformidad con lo previsto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

De no alcanzarse acuerdo de resolución en la cuestión de aplicación o de interpretación solicitada a la Comisión Paritaria, se procederá a solicitar procedimiento de mediación al SIMA. En el supuesto que la propuesta de mediación no sea aceptada, al menos, por más del 50 % de cada parte de la Comisión Paritaria, las partes podrán, voluntariamente, acudir al procedimiento de arbitraje, solicitando la intervención del colegio arbitral del SIMA.

- 10. El procedimiento para dar conocimiento a la Comisión Paritaria del acuerdo o desacuerdo en el periodo de consultas sobre movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial se realizará utilizando el modelo aprobado por la Comisión. El acuerdo alcanzado en el ámbito de la empresa deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo.
- 11. En los procedimientos de movilidad geográfica, de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo, cuando no existan secciones sindicales o representación legal de los trabajadores en la empresa, se realizará el periodo de consultas y la negociación con la representación sindical presente en esta Comisión Paritaria.
- 12. A falta de acuerdo en el ámbito de la empresa se remitirán las discrepancias a la Comisión Paritaria. Si esta no alcanza acuerdo suficiente, en el plazo de 7 días desde la recepción de la comunicación, deberá solicitar la intervención del procedimiento de mediación; el acuerdo que recaiga en el seno de dicho procedimiento de mediación, deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

Si tampoco se alcanzase acuerdo en dicho procedimiento de mediación, el empresario podrá acudir, voluntariamente, al procedimiento de arbitraje establecido en la ley.



CAPÍTULO II

Contrataciones

Artículo 10. Régimen jurídico de contratación.

1. El contrato deberá formalizarse por escrito y triplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes y la tercera copia para el organismo competente. Se facilitará una copia básica para el representante sindical, comité de empresa o responsable de la sección sindical si legalmente estuviese constituida. La formalización de las contrataciones se realizará por escrito y haciendo constar la titulación del trabajador o trabajadora que en su caso sea requerida para el puesto de trabajo, la duración del contrato y el grupo profesional y puesto de trabajo para el cual se le contrata. Cuando las circunstancias lo requieran, la empresa facilitará la formación profesional necesaria para adaptar al trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.
2. Para realizar un seguimiento de la evolución del empleo se creará en el seno de la comisión paritaria, la comisión de seguimiento del empleo, con el fin de realizar la evaluación del volumen de empleo fijo/temporal, las modalidades de contratación utilizadas y acordar medidas tendentes a mejorar la calidad del empleo. Para las contrataciones, subcontrataciones, prórrogas, finalización de contratos y las previsiones de nueva contratación se estará a lo establecido por la legislación vigente y en lo regulado en este convenio colectivo.
3. Los trabajadores y trabajadoras contratados por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos transcurrido el periodo de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo o que se demuestre que su relación no es laboral.
4. El marco normativo de referencia para la negociación colectiva que aborde el desarrollo concreto de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, estará constituido no sólo por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio que regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, sino también por la Ley de 13/1982, de 7 de abril, de integración social del minusválido o norma que lo sustituya y cualesquiera otras disposiciones normativas que, en materia de empleo, resulten de aplicación a personas con discapacidad.
5. Los trabajadores y trabajadoras sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el periodo de prueba se considerarán fijos, así como aquellos que, finalizado su contrato o sus prórrogas, sigan trabajando en la empresa.



6. Los trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial tendrán preferencia a ampliar su jornada, caso de necesitarlo la empresa y reunir los trabajadores y trabajadoras las condiciones que el puesto precise, a juicio de la dirección, con información a los representantes legales de los trabajadores.
7. Los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa velarán por el cumplimiento del control legal establecido para la contratación temporal.
8. En caso de que se produjeran modificaciones legislativas que afecten al ámbito de la contratación, la comisión paritaria se reunirá para estudiar y proceder a las modificaciones oportunas.

Artículo 11. Forma y duración de los contratos.

1. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuo, de relevo y los contratos para la realización de una obra o servicio determinado. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.
2. Todo el personal pasará automáticamente a la condición de fijo si, transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúa desarrollando sus actividades sin haber existido nuevo contrato o prórroga del anterior.
3. También adquirirán la condición de trabajadores/as fijos, los que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Lo dispuesto en este punto 3 no será de aplicación a los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados al amparo de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales de inserción.

Lo dispuesto en este apartado 3, se entiende sin perjuicio de la suspensión de la aplicación de dichas normas establecida en la legislación vigente en cada momento.

**Artículo 12. Contrato de interinidad.**

1. Es el que se efectúa para sustituir a un trabajador o trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo y por el período en que se dé dicha circunstancia, de acuerdo a lo previsto en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y en la normativa de desarrollo del mismo.
2. El contrato de interinidad deberá formalizarse por escrito, haciendo constar en el mismo el trabajador o trabajadora sustituido/a, la causa determinante de la sustitución y si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador/a sustituido/a o el de otro/a trabajador/a de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.
3. Las situaciones que generan derecho a reserva de puesto de trabajo y que posibilitan la contratación interina, además de las establecidas en la legislación vigente, son las siguientes: vacaciones, permisos y descansos, incapacidad temporal del trabajador; declaración del trabajador en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez cuando sea previsible la revisión por mejoría; maternidad o paternidad; adopción o acogimiento; excedencia forzosa por ejercicio de cargo público representativo; excedencia forzosa por desempeño de funciones sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal; privación de libertad del trabajador mientras no exista excedencia por cuidado de familiares; suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo; suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural o para completar la jornada de los trabajadores con reducción de jornada por tal circunstancia; o por razones de guarda legal y en el supuesto de interinidad por vacante.

Artículo 13. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

1. Se considera contrato eventual el que se concierta para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de los centros. En el contrato se consignará, con precisión y claridad, la causa o circunstancias que lo justifique.
2. La duración máxima del contrato será de doce meses dentro de un periodo de referencia de 18 meses en los términos y condiciones prevenidos en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso en que se concierte por un periodo inferior podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que en ningún caso esta prórroga de contrato pueda superar el total de los doce meses citados.

Como parte integrante de la política de empleo y a fin de potenciar la creación de empleo estable, se acuerda que los trabajadores ocupados mediante contratos de carácter eventual, una vez superado el plazo establecido por la legislación vigente, pasarán a ser



contratados como trabajadores en régimen de contrato indefinido, dentro de los objetivos de política de empleo que habilitan la jubilación forzosa de conformidad con la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores.

3. A la resolución del contrato el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir la indemnización establecida para esta modalidad de contratación por la legislación vigente.

Artículo 14. Contratos para la realización de una obra o servicio determinado.

1. El contrato para obra o servicio determinado, en los términos establecidos en la legislación vigente, podrá ser utilizado por la empresa cuando celebre contratos y acuerdos con las administraciones públicas, en cualquiera de sus ámbitos o con empresas privadas de cualquier orden para la prestación de servicios o actividades de carácter temporal y que sean de renovación incierta o no conocida con seguridad la duración del mismo.
2. El contrato deberá especificar el carácter de la contratación e identificar el trabajo o tarea que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio, respetando los límites máximos establecidos en el artículo 15 ET, transcurridos los cuales, el trabajador adquirirá la condición de fijo en la empresa.

Artículo 15. Contrato en prácticas o para la formación.

1. Las contrataciones en las modalidades de contrato en prácticas o de formación, tendrán las remuneraciones y duración establecida en este artículo.
2. Contrato en prácticas. La duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Cuando el contrato se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder la citada duración máxima. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

La retribución en el primer año será el 85 % del salario convenio correspondiente al puesto de trabajo para el que se ha contratado y del 95 % en el segundo año.

3. Contrato para la formación y el aprendizaje. Podrá celebrarse con trabajadores y trabajadoras mayores de 16 años y menores de 25. Excepcionalmente podrá utilizarse esta modalidad contractual con trabajadores de entre 25 y 30 años, de acuerdo a la disposición transitoria novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Si el contrato se concierte con personas con discapacidad, no es de aplicación el límite máximo de edad.



La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de dos. Cuando se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán acordar la prórroga del mismo, sin que la duración total pueda exceder la duración máxima. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

La retribución en el primer año será el 75 % y segundo año del 85 % de la cuantía que figura en las tablas salariales correspondiente al puesto de trabajo para el que haya sido y en función del tiempo efectivamente trabajado. En todo caso, el salario no podrá ser inferior a la parte proporcional del salario mínimo interprofesional para la jornada realizada.

El tiempo dedicado a actividades formativas será durante el primer año de contrato al menos del 25 % de la jornada máxima prevista en el convenio para su puesto de trabajo, y de al menos el 15 % el segundo año. El tiempo dedicado a la formación se concentrará en un solo día de la semana, salvo excepciones debidamente justificadas y documentadas, establecerse por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores en la empresa. Solo en el supuesto de no alcanzarse acuerdo prevalecerá la propuesta empresarial.

4. Antes de la finalización del contrato en prácticas o para la formación el equipo de apoyo del mismo elaborará un informe que evalúe la idoneidad del trabajador en cuestión para el puesto de trabajo que ha desempeñado, a fin de que el empresario pueda valorar su posible transformación en indefinido.
5. Se entenderá como período de prueba el tiempo de trabajo en el contrato de formación y se computará la duración del contrato para la formación a efectos de adquirir o consolidar los derechos que se puedan derivar en el convenio colectivo respecto del tiempo de vinculación a la empresa.

Artículo 16. Contrato a tiempo parcial.

1. Una persona se considerará contratada a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 80 % de la jornada a tiempo completo establecida en este convenio para el puesto de trabajo por el que se le contrató, siendo de aplicación el régimen jurídico establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando en la empresa se haya pactado una jornada inferior a los límites máximos establecidos en este convenio, para establecer el porcentaje de jornada contratada se utilizará como referencia la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable de su mismo centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar.



2. En el contrato de trabajo, que necesariamente será por escrito, deberán figurar en el mismo el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. La jornada de trabajo solo podrá realizarse de forma partida, con una sola interrupción, cuando se trate de contratos con una duración diaria de, al menos, seis horas al día.
3. Los trabajadores o trabajadoras que hubieran accedido voluntariamente o por necesidades de la empresa a la situación de trabajo a tiempo parcial, o viceversa, podrán solicitar por escrito a la empresa el retorno a la situación de procedencia bien cuando las causas aludidas por la empresa se hayan modificado, o bien a petición del trabajador-a cuando lo solicite y no exista causa productiva, económica o de la organización del trabajo que lo impida.

Artículo 17. Jubilación parcial y contrato de relevo.

Los trabajadores y trabajadoras sujetos a este convenio, podrán acogerse, previo acuerdo con la dirección de la empresa, a la jubilación parcial anticipada, en los casos y con los requisitos establecidos en los artículos 12.7 del Estatuto de los Trabajadores y 166 de la Ley General de la Seguridad Social, así como, demás disposiciones vigentes concordantes.

Cuando el trabajador o trabajadora ejercite este derecho, la empresa deberá suscribir un contrato de relevo en los términos exigidos en la legislación aplicable, siendo de aplicación lo establecido en cada momento en la norma legal en vigor.

Artículo 18. Contrato fijo-discontinuo.

El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En el modelo de contrato de esta modalidad deberá figurar, por escrito, la duración estimada de la actividad, la jornada laboral estimada y su distribución horaria. La empresa facilitará por escrito tanto a los trabajadores afectados como a los representantes de los trabajadores los criterios fijados en la misma por el que se establece el orden de llamamiento a la actividad.

Este contrato se utilizará siempre y cuando la interrupción de la actividad sea superior a dos meses.

Los trabajadores y trabajadoras que realicen estas actividades deberán ser llamados, según forma y orden previamente establecidos, cada vez que se reanude la actividad y acumularán la antigüedad total desde su ingreso en la empresa; en lo no previsto por este artículo, será de aplicación lo prevenido en la legislación vigente.

**Artículo 19. Período de prueba.**

1. El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba que no podrá exceder de la señalada en la siguiente escala:

Personal Directivo: 3 meses.

Titulaciones de grado Medio: 2 meses.

Resto de trabajadores: 1 mes.

Durante el período de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a la indemnización, sin plazo de preaviso y sin alegación de causa. Transcurrido el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos.

Para el personal con relación laboral de carácter especial de los centros especiales de empleo se estará a lo dispuesto en el artículo 10 del Real Decreto 1368/85, de 17 de julio. Podrá establecerse en el contrato de trabajo formalizado con el trabajador/a discapacitado un período de adaptación que tendrá el carácter y la naturaleza del período de prueba a todos los efectos, que no podrá tener una duración superior a cuatro meses.

El personal que adquiera la condición de fijo tras un contrato temporal previo, no precisará período de prueba.

2. No será válido el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador o trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa y dentro de su puesto de trabajo, bajo cualquier modalidad de contratación, salvo que no haya agotado el período máximo de prueba previsto en el anterior contrato, en cuyo caso se podrá pactar un período de prueba por la diferencia.
3. En todos los casos, terminado el período de prueba, el trabajador o trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, computándose a todos los efectos dicho período.
4. En el seno de la comisión paritaria se estudiarán medidas excepcionales para el tratamiento de las situaciones de baja productividad permanente en beneficio del trabajador y de la sostenibilidad de la empresa.

Artículo 20. Vacantes y puestos de nueva creación.

Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales.

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

**Artículo 21. Extinción de contrato.**

1. El contrato de trabajo se extinguirá por algunas de las causas establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, y demás legislación vigente y, en particular, por la terminación del contrato de obra o servicio.
2. En los supuestos de extinción del contrato, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir la indemnización que, en su caso, establezca la legislación vigente.
3. Tal y como recoge la legislación específica, los centros especiales de empleo no responden a una sola finalidad, puesto que junto a la finalidad productiva que persiguen, su fin último y principal es la integración laboral y social de las personas con discapacidad, dispensándoles los apoyos y ajustes personales y sociales necesarios para el cumplimiento de dicha finalidad con el objeto de evitar, además, la existencia de cualquier discriminación hacia las personas con discapacidad en el acceso a un empleo remunerado que permita su desarrollo personal, social y laboral. Es absolutamente indispensable para el cumplimiento del fin fundamental de integración social y laboral de personas con discapacidad que constituye el objeto de todo centro especial del empleo, la obtención de ayudas económicas de las administraciones públicas, sin las cuales los centros especiales de empleo no pueden subsistir al no poder, por su propia naturaleza y composición, competir en condiciones normales y de igualdad con las demás empresas en el mercado abierto de trabajo.

Artículo 22. Preaviso del trabajador o trabajadora.

El trabajador o trabajadora que se proponga cesar en la empresa voluntariamente, deberá preavisar con un período de antelación mínimo de 15 días. El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar, con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, excepto en el caso de acceso al funcionariado, o bien al incorporarse al turno de las listas de interinaje o sustituciones de las administraciones públicas, siempre con preaviso al titular de la misma dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados. Estos plazos no serán necesarios en el caso de acceso al puesto de interino.

Si la empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador o trabajadora la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador o trabajadora a ser indemnizado con el importe del salario de 2 días por cada día de retraso en el abono de la liquidación con el límite del número de días de preaviso.

Artículo 23. Subrogación empresarial y cesión de trabajadores y trabajadoras.

1. Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo mediante cualquiera de las modalidades de contratación, las empresas y centros de trabajo



cualquiera que sea su actividad, que en virtud de contratación pública, privada, por concurso, adjudicación o cualquier otro tipo de transmisión, sustituyan en la prestación de un servicio o actividad a una empresa o entidad que, bajo cualquier forma jurídica y tanto en régimen de relación laboral ordinaria o especial, estuviera incluida en el ámbito funcional del convenio, se subrogará obligatoriamente en los contratos de trabajo de los trabajadores que estuvieran adscritos a dicho servicio o actividad con una antigüedad mínima en el mismo de tres meses, en los términos que se detallan en este artículo.

La citada subrogación se producirá en la totalidad de derechos y obligaciones de los trabajadores, garantizándose su continuidad en la prestación del servicio y será imperativa aun cuando ello implicara la transformación de un contrato formalizado al amparo de la relación laboral especial en centros especiales de empleo en un contrato y relación laboral ordinaria de personas con discapacidad o minusvalía.

La subrogación se producirá respecto del siguiente personal:

- a) Trabajadores/as en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de los tres últimos meses, sea cual fuere la naturaleza de la relación laboral y la modalidad contractual.
- b) Trabajadores/as que en el momento de cambio de titularidad de la contrata, servicio o actividad se encuentren en estado de incapacidad temporal, enfermos, accidentados o en situación de excedencia, si hubieran estado adscritos a la misma al menos tres meses.
- c) Trabajadores/as que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.

A fin de instrumentar la subrogación, la empresa saliente deberá entregar a la entrante, al menos una semana antes de finalizar su servicio, la siguiente documentación:

Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

Fotocopia de las tres últimas nóminas mensuales de los trabajadores y trabajadoras afectados.

Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses.

Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de éstos que se haya producido en los tres meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.



Parte de IT y/o confirmación del mismo.

Días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas.

Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente.

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

2. En cualquier caso la relación laboral entre la empresa saliente y los trabajadores/as solo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación a la nueva adjudicataria.
3. Cuando la nueva empresa adjudicataria sea un centro especial de empleo podrá asumir con el proceso de subrogación hasta el número máximo de trabajadores sin relación laboral de carácter especial que la propia regulación legal de constitución y mantenimiento de un centro especial de empleo permita y, todo ello, atendiendo al cumplimiento legal y reglamentario de creación y funcionamiento de los centros especiales de empleo. No obstante con carácter excepcional, mientras ese centro especial de empleo mantenga la adjudicación de la citada contrata podrá subrogarse en la totalidad de la plantilla de los trabajadores de la empresa saliente.
4. Con la sola excepción de lo previsto en los párrafos anteriores, en todos los demás supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, —así como, respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas—, que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores y trabajadoras de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada.
5. Acreditación documental. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo.
6. El plazo de entrega será de cinco días hábiles contados a partir del momento en que la empresa entrante comunique a la saliente el cambio de la adjudicación de servicios.

En ningún caso se podrá oponer a la aplicación del presente artículo, y en consecuencia a la subrogación la empresa entrante, en el caso de que la empresa saliente no le hubiera proporcionado a la entrante la documentación a que viene obligada. Y ello con independencia de que pudiera exigirle a aquella la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.



7. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:
- Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.
 - Los trabajadores/as que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio, siempre que la actividad subrogada lo permita.
8. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional, abonándose por la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales de las pagas correspondientes. Esta liquidación no implicará el finiquito si continúa trabajando para la empresa.
9. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.
- No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.
10. En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de que se trate, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa hasta el momento prestadora de dicho servicio.
11. La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contratas de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro.

**Artículo 24. Movilidad geográfica.**

1. La movilidad geográfica de los trabajadores y trabajadoras se regirá por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Como norma general, los trabajadores y trabajadoras serán contratados y adscritos para realizar sus funciones en un centro de trabajo determinado.
2. Excepcionalmente, la empresa o entidad podrá proceder al traslado permanente de sus trabajadores y trabajadoras a centros de trabajo distintos, que exijan cambios de domicilio habitual del trabajador o trabajadora afectado/a, cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

La decisión del traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

3. Los trabajadores y trabajadoras con discapacidad que tengan necesidad de recibir, fuera de la localidad donde se ubica el centro de trabajo, un tratamiento de rehabilitación relacionado con su discapacidad tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus otros centros de trabajo, con más fácil accesibilidad al centro en donde esté recibiendo el tratamiento.

Artículo 25. Movilidad geográfica de la trabajadora víctima de violencia de género.

1. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.
2. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente o por otros procedimientos reconocidos.



CAPÍTULO III

Retribuciones

Artículo 26. Retribuciones.

1. Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán constituidas por el salario base, los complementos, pluses y demás conceptos retributivos que se establecen y recogen en los artículos y anexos correspondientes. Corresponden a la jornada completa y cómputo anual de la misma. Su cuantía será la establecida en los correspondientes artículos y anexos del convenio.
2. El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente.

Artículo 27. Estructura salarial.

1. Las cuantías del salario base y de los complementos salariales son los especificados en las correspondientes tablas salariales recogidas en los anexos de este convenio.
2. Cada trabajador o trabajadora tendrán un salario mínimo garantizado, que será el resultado de sumar el salario base y la cantidad que en concepto del complemento de antigüedad que desaparece, viniese percibiendo con anterioridad al día 30 de junio de 2012, según lo previsto en el artículo 30.

Artículo 28. Trabajos en distinto puesto de trabajo o grupo profesional.

Tanto para los casos de cambio coyuntural de puesto de trabajo con diferente retribución como de grupo profesional se estará, en materia salarial, bajo el principio del respeto a la retribución del puesto de origen, que supondrá un mínimo a salvaguardar.

Artículo 29. Moderación de las rentas del trabajo y los beneficios empresariales.

1. Las retribuciones que perciban los trabajadores y trabajadoras serán para los años 2017 y 2018 las reflejadas en las respectivas tablas salariales del anexo del presente convenio.
2. Asimismo, para los trabajadores y trabajadoras sujetos a relación laboral de carácter especial, contratados como operarios con necesidad de apoyos, se establecerá su salario base en la cantidad correspondiente al salario mínimo interprofesional que fije el gobierno para cada ejercicio correspondiente a cada año de vigencia del convenio, no siéndoles de aplicación los incrementos salariales pactados en el presente convenio.

**Artículo 30. Complemento de antigüedad.**

1. Quedan suprimidos los complementos salariales de antigüedad y de mejora de la calidad que venían regulados en el XIII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, de modo que desde el 1 de julio de 2012 ya no se devengan dichos complementos.
2. No obstante lo anterior, con carácter transitorio, hasta el 30 de junio de 2012, todo el personal percibió el citado complemento de antigüedad por cada periodo de tres años de servicios efectivos prestados a la empresa.
3. A partir del 1 de julio de 2012 las cantidades percibidas hasta el 30 de junio de 2012 por el antiguo complementos salariales de antigüedad se integró, congelado y sin que se pudiera vuelvan a devengar, en un nuevo complemento personal de carácter no compensable, ni absorbible, ni revisable.

Artículo 31. Complemento de nocturnidad.

1. El personal que realice su jornada ordinaria de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, percibirá un complemento mensual de nocturnidad, establecido en el anexo I de las tablas salariales. Dicho complemento se abonará de forma proporcional a las horas nocturnas trabajadas sobre el total de horas trabajadas en el mes por el trabajador, no devengándose en los supuestos de no asistencia al trabajo por cualquier causa, ni en período de vacaciones.
2. El presente complemento absorbe en su totalidad las cantidades que en la actualidad, y por cualquier título, pudieran venir percibiendo los trabajadores y trabajadoras por este o similar concepto.

Artículo 32. Complemento por trabajo en días festivos.

1. El personal que deba trabajar efectivamente en días festivos, estuviera ello inicialmente previsto o no en su calendario laboral, y preste sus servicios en los catorce festivos tipificados en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a percibir un complemento por cada uno de los días festivos trabajados. Independientemente de lo anterior si el personal trabajara un día festivo de los que tuviese contemplados inicialmente como de descanso en su calendario laboral, tendrá derecho a disfrutar como descanso de un día de los fijados inicialmente como de trabajo en su calendario laboral.
2. El complemento de festividad regulado en el presente artículo se abonará íntegramente al trabajador o trabajadora por una jornada ordinaria, correspondiendo al trabajador/a la parte proporcional si trabaja más o menos horas en día festivo.



3. La cantidad a percibir por el trabajador o la trabajadora en concepto de complemento de festividad se calculará multiplicando el número de horas mensuales efectivamente trabajadas en jornada festiva por 3,25 €.
4. Los trabajadores y trabajadoras que a la entrada en vigor de este convenio vengan percibiendo alguna cantidad por este concepto, ésta absorberá al complemento salarial regulado en el presente artículo.

Artículo 33. Complemento de dirección.

1. Los trabajadores y trabajadoras a los que la empresa les encomiende funciones de dirección dentro del centro podrán percibir el complemento de dirección en la cantidad de 206 € en cada una de las doce mensualidades ordinarias del año.
2. El complemento por función de dirección no tendrá carácter consolidable, dejándose de percibir cuando el interesado cese por cualquier causa y no la realice.
3. Durante el tiempo en que se desempeñen funciones de dirección, el interesado mantendrá la totalidad de los derechos profesionales y laborales del grupo profesional al que pertenece.
4. Los trabajadores y trabajadoras que a la entrada en vigor del convenio vinieran ejerciendo funciones de dirección y percibiesen alguna cantidad retributiva por ello, esta absorberá el complemento salarial regulado en este artículo; si el citado complemento fuese superior al establecido en el número 1 de este artículo, la diferencia la continuarán percibiendo como complemento personal.
5. El complemento de dirección se abonará, con fecha de efectos de la aplicación, a partir del mismo día del nombramiento.

Artículo 34. "Complemento ad personam".

Se mantiene para todos los trabajadores que vinieran percibiendo en la actualidad y lo tuvieran consolidado el plus de 114,30 €/mes.

Para los trabajadores encuadrados en la categoría de Ordenanza a la fecha de la firma de este convenio y no estuvieran cobrando ningún complemento ad personam la empresa concede una retribución voluntaria de 17 €/mes (en doce mensualidades), que se abonará como complemento personal.

Para los trabajadores encuadrados en la categoría de Porteros en, que a la fecha de firma de este convenio se encuentren dados de alta en la Delegación de Valencia, la empresa concede una retribución voluntaria de 42 €/mes (en doce mensualidades), que se abonará como complemento personal.

Los/as telefonistas que vinieran percibiendo el plus de 90 €/mes, la empresa lo mantendrá.

**Artículo 35. Horas extraordinarias.**

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada diaria ordinaria de trabajo respecto del régimen regular de jornada establecida en los artículos respectivos de este convenio, artículo 39.

Respecto del régimen de jornada irregular establecida en los artículos 43 tendrán la consideración de horas extraordinarias las que en cómputo semanal excedan de las 45 horas reguladas en el citado artículo.

2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso de producción o la atención a los servicios encomendados. La compensación por descanso o la retribución de horas extraordinarias, si el trabajador o trabajadora optase por dicha modalidad, será la que se pacte en el seno de la empresa. No obstante, a falta de acuerdo se abonarán al precio señalado en el anexo de las tablas salariales según categoría; en lo no previsto en el presente artículo se estará a lo prevenido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.
3. Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con la ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción o la atención de los servicios, y los demás supuestos de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización origine evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en casos de pérdida de materias primas.
4. De conformidad con lo prevenido en el artículo 13 del Real Decreto 1368/1985, al personal contratado en relación laboral de carácter especial en centros especiales de empleo se prohíbe la realización de horas extraordinarias salvo en los casos excepcionales recogidos en dicha norma o en otra que la sustituya en el futuro.

Artículo 36. Pagas extras.

Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del salario base de convenio, y, en su caso, del complemento personal recogido en el artículo 6.

Las pagas extraordinarias se abonarán una antes del 30 de junio, y otra antes del 23 de diciembre.

De mutuo acuerdo, empresa y trabajador/a, podrán establecer el pago prorrateado en las pagas extraordinarias en las 12 nóminas mensuales del año.

**Artículo 37. Desplazamientos, dietas.**

1. Si por necesidades del servicio el trabajador o trabajadora tiene que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo la empresa abonará al trabajador o trabajadora una dieta de 15 € cuando realice una comida y pernocte en su domicilio, de 30 euros cuando tenga que realizar dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y de 60 € si además pernocta fuera de su domicilio, siempre que la empresa no facilite gratuitamente las comidas y/o el alojamiento al trabajador o trabajadora.
2. Serán a cargo de la empresa los gastos de locomoción en las comisiones de servicio, correspondiendo a la misma la determinación del medio de transporte a utilizar.
3. Cuando por necesidades de la empresa el trabajador o trabajadora deba utilizar vehículo propio, percibirá, como suplido, la cantidad de 0,19 € por kilómetro recorrido.

Artículo 38. Traslados.

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que exijan o impliquen cambio de residencia, y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador y/o permuta. Existirá preferencia en estos supuestos para el trabajador fijo, en función de su antigüedad real en la Empresa, siempre que concurren servicios de igual naturaleza y duración que los por él ocupados.
2. Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
3. Por necesidades del servicio; previo el procedimiento legal correspondiente.

El traslado no dará derecho a dietas.

En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia.

La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que por escrito se hayan establecido, indicando el lugar y duración del mismo.

En los traslados por necesidades del servicio las Empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador éste acudirá a la jurisdicción competente. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el



transporte gratuito de mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

El trabajador que haya sido trasladado por necesidades del servicio no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de cinco años, salvo acuerdo mutuo.

CAPÍTULO IV

Jornada de Trabajo

Artículo 39. Contratación de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo.

Para la contratación de personas con discapacidad por el centro especial de empleo, se aplicarán los siguientes criterios de desarrollo para la contratación de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo:

1. Las ofertas de puestos de trabajo en los centros especiales de empleo irán dirigidas, prioritariamente, a la inserción socio-laboral de personas con discapacidad en situación de exclusión social, desempleadas y/o con especiales dificultades para lograr su integración en el mercado de trabajo, debido a su bajo nivel de empleabilidad.
2. El ingreso al trabajo se realizará en el marco de lo establecido en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio o normas posteriores que desarrollen, sustituyan o complementen este real decreto. Todos los contratos se sujetarán al principio de causalidad, por lo que tendrán carácter indefinido o temporal en función de la causa que origine el contrato. A fin de favorecer la adaptación personal y social y facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad se priorizará la contratación indefinida.
3. Con motivo del acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral, independientemente de las formas de contratación, en el contrato tendrán que tenerse en cuenta los siguientes objetivos:
 - a) Prestación de un trabajo retribuido.
 - b) Adquisición de cualificación precisa para un adecuado desarrollo del oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.
 - c) Adquisición de los hábitos sociales y de trabajo precisos para el ejercicio de dicho oficio o puesto de trabajo.
 - d) Desarrollo de posibles medidas de intervención o seguimiento social recogidas en el proceso de inserción del trabajador o trabajadora, realización que compete a la empresa.

**Artículo 40. La jornada de trabajo.**

1. Los trabajadores y trabajadoras de la empresa, tendrán una jornada laboral máxima anual de 1758 horas de tiempo de trabajo efectivo. La jornada de trabajo semanal de carácter regular tendrá una duración máxima de 39 horas a la semana de tiempo efectivo de trabajo.
2. El calendario de trabajo de cada empresa deberá cumplir con los siguientes límites y cómputos de la jornada de trabajo que se fijan en los artículos correspondientes de este convenio.

Artículo 41. Descanso diario y semanal.

1. Con objeto de garantizar el descanso necesario del trabajador o trabajadora, protegiendo su salud, se establece como límite, ante la posibilidad de distribución irregular de la jornada, la necesaria obligación de que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente medien, como mínimo, 12 horas de descanso diario consecutivo e ininterrumpido. El inicio del cómputo de las doce horas de descanso mínimo, tendrá lugar una vez finalizada la jornada efectiva de trabajo. Cuando la jornada diaria se realice de forma partida, ésta no podrá fraccionarse en más de 2 períodos.
2. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable a petición del trabajador/a por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá en todo caso, la tarde del sábado y día completo del domingo. Respecto de los días de descanso acumulados deben ser disfrutados de modo ininterrumpido.

Este régimen no será aplicable al régimen de trabajo de turnos de trabajo y distribución irregular de jornadas, a los que se aplicará lo establecido en el Real decreto 1561/1995.

3. El descanso mínimo diario y mínimo semanal regulado en este convenio tiene carácter obligatorio y no podrá ser compensado con retribución equivalente.
4. Todos los trabajadores y trabajadoras, independiente de los descansos mínimos diario y semanal, tendrán derecho a disfrutar de los 14 días festivos al año que establezcan las administraciones públicas competentes en su ámbito territorial. No obstante, cuando por necesidades de la actividad que desarrollen los centros deban estar en funcionamiento, a los trabajadores que se les encomiende trabajar en dichas fechas se les compensará con un día de descanso por cada día trabajado en festivo, independientemente de su derecho a percibir el complemento retributivo de festividad que les corresponda.

Artículo 42. Sobre cumplimiento de la jornada en el puesto de trabajo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador o trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. Cualquier altera-



ción que obligue a computar el comienzo o el final de la jornada fuera de su puesto de trabajo deberá ser conocida y autorizada por la empresa.

Computarán como tiempo de trabajo efectivo aquellos descansos dentro de la jornada que se encuentren previamente considerados con ese carácter por cada empresa o bien regulados en este convenio.

Artículo 43. Calendario laboral.

1. La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerá el calendario anual antes de finalizar el año por cada centro de trabajo, en el que se contemple al menos:

- a) La distribución de la jornada de trabajo con los límites establecidos en este convenio colectivo.
- b) El horario de trabajo.
- c) Las vacaciones.
- d) La distribución de los días laborables, festivos y descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles de la plantilla de trabajadores.

En caso de que no se llegara a un acuerdo en la elaboración del calendario laboral, sería la empresa la que establecería el calendario siguiendo criterios de organización del proceso productivo y respetando en todo caso los derechos de los trabajadores y trabajadoras. En estos supuestos de falta de acuerdo, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de la comisión paritaria para mediar en la solución del acuerdo.

2. Sobre el calendario publicado, la empresa podrá disponer, como bolsa de horas flexibles, de hasta un 10 % de horas anuales a distribuir de forma irregular y que tendrán los efectos de horas ordinarias de trabajo.

Con cargo a esta bolsa de horas, el empresario/a podrá alterar la distribución de la jornada prevista en el calendario previo aviso y justificación a los representantes de los trabajadores y al trabajador afectado, con un mínimo de 2 días de antelación indicando día y hora de inicio de la jornada irregular, en función de las circunstancias específicas de cada caso.

3. El calendario laboral del centro de trabajo se difundirá asegurando su conocimiento por parte de todo el personal.

4. El calendario laboral se realizará de acuerdo con la regulación que anualmente efectúa el Ministerio de Trabajo de los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables y los establecidos por cada comunidad autónoma y ayuntamientos correspondientes, siendo catorce días la totalidad de éstos.

**Artículo 44. Jornada irregular.**

1. En los centros especiales de empleo, atendiendo al carácter productivo de las actividades en ellos realizadas, podrá establecerse la distribución irregular de jornada a lo largo del año, en los términos establecidos en el artículo 41 del presente convenio. La distribución irregular de la jornada deberá respetar, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el presente convenio y en el Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1561/1995.
2. Este convenio colectivo acuerda la flexibilidad horaria en tanto que ordenación flexible del tiempo de trabajo y su concreción en la empresa para la mejor adaptación a las necesidades de la empresa, de los usuarios de sus servicios y de los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios. La distribución irregular de la jornada de trabajo se regula en este sector al objeto de evitar en lo posible las horas extraordinarias, por lo que empresa y comité de empresa velarán por el cumplimiento de este objetivo y por la reducción de las horas extraordinarias.
3. El número de horas de trabajo efectivo de distribución irregular, se concretará en cada empresa o centro de trabajo, atendiendo a las necesidades organizativas y de servicios de éstos y deberá ser comunicado a la representación legal de los trabajadores y a los trabajadores afectados con un mínimo de 2 días de antelación indicando día y hora de inicio de la jornada irregular de acuerdo con la legislación vigente.
4. En estos supuestos la jornada semanal no podrá exceder de 45 horas.

Artículo 45. Trabajo a turnos.

1. De conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1561/1995 los trabajadores y trabajadoras en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por periodos de hasta cuatro semanas, el medio día de descanso semanal previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Para los trabajadores y trabajadoras en régimen de turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador o trabajadora podrá estar en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.
3. Tendrán prioridad en la elección de turno las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia de conformidad con lo previsto en el artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales y artículo 10 de la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar; también tendrá similar preferencia las personas que tengan a su exclusivo cargo a menores de seis años o personas discapacitadas que requieran permanente ayuda y atención.
4. En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo.

**Artículo 46. Vacaciones. Período de disfrute de vacaciones.**

1. Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, preferentemente en verano, de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas. Por necesidad en la prestación de los servicios o del mantenimiento de la actividad de la empresa podrán disfrutarse repartidos en dos periodos, ninguno de ellos menor de 14 días continuados. En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente, con excepción de los supuestos prevenidos en la legislación vigente.
2. El período habitual para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año. No obstante, el personal que lo solicite, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá tomar sus vacaciones en los restantes días del año.
3. Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, justificada y notificada a la empresa en el plazo de veinticuatro horas siguientes, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan y en todo caso dentro de los dieciocho meses siguientes a la finalización del año en que debieron disfrutarse.
4. Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

CAPÍTULO V**Permisos, Excedencias****Artículo 47. Ausencias justificadas.**

A los efectos de las ausencias justificadas reguladas en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial se entenderá igualmente hecha a los trabajadores y trabajadoras que estén unidos por una relación de afectividad análoga a la conyugal siempre que constituyan una pareja de hecho debidamente inscrita en el registro competente que determine la legislación aplicable al respecto.

Con carácter general y para todos los trabajadores y trabajadoras regulados por este convenio colectivo general, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:



- a) Quince días naturales continuados, en caso de matrimonio o unión de hecho acreditado mediante certificación del registro público competente.
- b) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo.
- c) Tres días naturales en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento a más de 150 km de su localidad de residencia, el permiso será de cuatro días. No tendrán esta consideración las hospitalizaciones derivadas de parto o cesárea.
- d) Un día en caso de cirugía mayor ambulatoria de parientes de primer grado que convivan con el trabajador. Se comprende en este supuesto todo procedimiento quirúrgico con anestesia en el que, tras un período de tiempo, en el propio día de la intervención se regresa al domicilio sin necesidad de internamiento.
- e) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.
- f) Un día laborable por boda de un hijo o un hermano.
- g) Siete días por fallecimiento de hijo o cónyuge; tres días por fallecimiento de padres o hermanos y dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- i) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la empresa, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- j) Respecto de los permisos y licencias a conceder a los representantes de los trabajadores y de las secciones sindicales se estará a lo previsto en la legislación vigente.
- k) El tiempo necesario para la presentación a exámenes finales de formación académica.
- l) Los trabajadores y trabajadoras previo aviso disfrutarán de dos días laborables anuales de permiso retribuido que se computará como tiempo de trabajo efectivo.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial, así como aquellos con contrato de duración determinada disfrutarán de igual número de días de ausencias justificadas, por las causas definidas en este artículo, que quienes tengan contrato indefinido y a tiempo completo.



En todos los supuestos las ausencias se conceden como días naturales y empezarán a computar el mismo día del hecho causante. El disfrute de los mismos podrá ser discontinuo hasta completar el número máximo de días mientras persista el hecho causante.

El trabajador y trabajadora con relación laboral de carácter especial regulada en el Real Decreto 1368/1985, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración hasta 20 días en un año por el tiempo necesario en cada uno de estos días.

Cuando el trabajador o trabajadora tenga contrato temporal de duración inferior al año, el número máximo de días en que puede hacer uso de este derecho se reducirá en la proporción correspondiente a dicha duración contractual.

Artículo 48. Permisos no retribuidos.

1. Todo el personal podrá solicitar un único permiso sin sueldo al año, sea cual sea su duración, y que como máximo será de noventa días, siempre que sea compatible con la organización del trabajo en los centros según lo dispuesto en el artículo 7 del presente convenio, supeditando su concesión a las necesidades productivas de la empresa.

Queda expresamente prohibida la prestación de servicios remunerados, similares o equivalentes a los desempeñados en la empresa, para otra empresa, organismo, entidad o administración. El incumplimiento de esta prohibición tendrá la consideración de falta muy grave a efectos disciplinarios.

Con carácter excepcional, por motivos de conciliación de vida laboral y familiar, enfermedad o finalización de estudios oficiales, se podrá dividir este permiso y solicitar hasta dos más, siempre que no se exceda la duración máxima de noventa días. Su concesión quedará supeditada en todo caso a la compatibilidad con la organización y funcionamiento de la empresa, quien podrá denegarlo por razones organizativas y productivas.

2. Tendrán la consideración de permisos no retribuidos las ausencias para visitas médicas que no deriven en baja laboral y serán descontados de la retribución del trabajador en el mes en que se produzca la visita médica que, en todo caso, habrá de justificarse por el trabajador.
3. El trabajador y trabajadora con relación laboral de carácter especial regulada en el Real Decreto 1368/1985, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, sin derecho a remuneración cuando haya agotado los 20 días previstos en el artículo anterior.

**Artículo 49. Excedencia forzosa.**

1. Se concederá excedencia forzosa, además de en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la que pertenece sea un sindicato representativo.
2. La empresa concederá excedencia forzosa, con reserva del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad, cuando lo solicite el trabajador por razones de ampliación de estudios relacionados con la actividad de la empresa, funciones sindicales, etc.
3. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho, previa solicitud, a disfrutar excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo/a menor de ocho años en los términos previstos legalmente, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 50. Excedencia voluntaria.

1. El trabajador o trabajadora, 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.

El tiempo en que el trabajador permanezca en esta excedencia, no computará a efectos de antigüedad en la empresa.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Para lo no dispuesto en este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

2. Todo trabajador o trabajadora con discapacidad procedente de un centro especial de empleo que se incorpore al empleo ordinario tendrá derecho a un año de excedencia voluntaria en el centro especial de empleo con derecho a reincorporarse si hubiera vacante en la categoría que ostentaba en la empresa cuando se resuelva la relación laboral con la empresa ordinaria.

Artículo 51. Excedencia por cuidado de familiares.

1. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender a un familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad o



pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, previa acreditación médica de esta situación; la duración máxima por esta causa de excedencia será de dos años, sin que el trabajador/a al que se le conceda tenga derecho durante la misma a percibir retribución alguna.

2. En estos casos deberá solicitarse siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte del centro en el plazo de los cinco días siguientes.
3. Durante la situación de excedencia, la vacante podrá ser cubierta por otro trabajador suplente y éste cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular del puesto.
4. El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario o empresaria, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y puesto de trabajo equivalente.

Artículo 52. Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.

1. De conformidad con lo prevenido en el artículo 37.5 del ET, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

2. Si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderá al trabajador/a, dentro de su



jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

3. Desde la dirección de la empresa se facilitaran las medidas conducentes a favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal, posibilitando acuerdos que salvando las necesidades del servicio flexibilicen la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de 65 años que no pueden valerse por sí mismos.

Artículo 53. Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

El trabajador o trabajadora que sea progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años, en los términos establecidos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

Artículo 54. Maternidad.

1. Las empresas, afectadas por este convenio colectivo se atenderán a lo regulado en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y en la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
2. En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a dieciséis semanas retribuidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo y ampliables igualmente en dos semanas más en caso de discapacidad del hijo. Dicho período se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.



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

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre.

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

Las trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo percibirán el 100 % de su retribución en los términos que establezca la legislación vigente.

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

Artículo 55. Paternidad.

1. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 4 semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto, adopción, acogimiento múltiples.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados.

2. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo, hasta que finalice la suspensión del permiso de maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.
3. La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %. El trabajador deberá comunicarlo al empresario con una antelación mínima de 15 días.



4. Los trabajadores en situación de licencia a causa de embarazo percibirán el 100 % de su retribución en los términos que establezca la legislación vigente.
5. Siempre que no se hubieran podido disfrutar con anterioridad a causa del descanso de paternidad, el trabajador podrá tomarse las vacaciones después de reincorporado a su puesto de trabajo cuando lo permitan las necesidades organizativas de los centros, intentando siempre que ese disfrute de sus vacaciones pueda tener lugar antes del 31 de enero siguiente.

Artículo 56. Adopción y acogimiento.

1. De conformidad con lo prevenido en el Real Decreto 295/2009, en los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el código civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores hasta 6 años, el permiso tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en 2 semanas por cada menor a partir del segundo, así como el supuesto de hijo, o menor adoptado o acogido con discapacidad.
2. Este permiso también se disfrutará en los supuestos de adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el código civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de edad mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias o experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
3. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.
4. Los trabajadores y trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo percibirán el 100 % de su retribución en los términos que establezca la legislación vigente.
5. Cuando las vacaciones coincidan total o parcialmente con el período de licencia por maternidad, adopción o acogimiento, éstas se disfrutarán hasta completar el mes, a continuación del alta médica o cuando acuerden las partes.

Artículo 57. Licencias no retribuidas.

Se autorizarán licencias no retribuidas de hasta dos meses dentro del año natural en los casos de adopción en el extranjero, sometimiento a técnicas de reproducción asistida,



hospitalización prolongada del cónyuge o parientes de primer grado del empleado o acompañamiento en la asistencia médica de familiares (primer grado) con enfermedad crónica o discapacidades graves.

Artículo 58. Lactancia.

De conformidad con lo prevenido en el artículo 37 del ET, los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve 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.

El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, al principio o al final de la jornada, o acumularlo en jornadas completas.

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

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del ET.

CAPÍTULO VI

Formación

Artículo 59. Formación

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio tendrán derecho a 30 horas anuales, dentro de su jornada laboral para su formación en el propio centro o a permisos para su formación externa; queda a criterio de la empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de un trabajador/a y coincidan total o parcialmente las fechas del curso que soliciten. En cualquier caso, la empresa deberá dar razonada respuesta de la elección entre uno y otro trabajador cuando se produzca dicha concurrencia.

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



CAPÍTULO VII

Faltas y sanciones

Artículo 60. Faltas leves.

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- a) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, a las personas con discapacidad o a los/as compañeros/as de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.
- b) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.
- c) 3 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- d) No notificar en un plazo de 72 horas siguientes a la ausencia, los motivos que justificaron la falta al trabajo.

Artículo 61. Faltas graves.

Serán faltas graves:

- a) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.
- b) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa o para las personas con discapacidad.
- c) Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o personas atendidas en el centro o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) Faltar injustificadamente al trabajo más de un día en un período de 30 días.
- f) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días.

Artículo 62. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:



- a) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada uno de ellos.
- b) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a las personas con discapacidad.
- c) Los malos tratamientos de palabra u obra a los jefes y compañeros/a.
- d) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.
- e) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa.
- f) El abuso de autoridad.
- g) La simulación de enfermedad o accidente.
- h) La falta injustificada al trabajo durante 3 días en un período de un mes.
- i) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un año.
- j) La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

Artículo 63. Sanciones.

La empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador/a, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento a los representantes legales de los trabajadores si los hubiera.

Las sanciones máximas que podrán imponer las empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

Amonestación por escrito con conocimiento de los delegados de personal o Comité de Empresa.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días cuando exista reincidencia.



c) Faltas muy graves:

Amonestación de despido.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.

Despido.

Artículo 64. Prescripción.

Las infracciones cometidas por los trabajadores y trabajadoras prescribirán, en caso de faltas leves, a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, en todos los casos a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 65. No discriminación.

Ningún trabajador/a podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical.

Artículo 66. Electores elegibles.

Todo trabajador/a podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la LOLS.

Artículo 67. Garantías.

Tanto los miembros de los comités de empresa como los delegados sindicales, tendrán todas las garantías expresadas en la ley.

Artículo 68. Derechos.

1. De acuerdo con el artículo 8 del título IV de la L.O.L.S., los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales de conformidad a lo establecido en los estatutos del sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal del centro.



- c) Recibir información que le remita su sindicato.
 - d) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores y trabajadoras.
2. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones más representativas, tendrán derecho, según el artículo 9 de la LOLS, a:
- a) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, sin interrumpir el trabajo normal.
 - b) Los representantes sindicales que participen en las negociaciones de los convenios colectivos, manteniendo sus vinculaciones como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor negociadora, siempre que esté afectado por la negociación.
 - c) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.
 - d) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Artículo 69. Acumulación de horas sindicales.

Para facilitar la actividad sindical en la empresa, provincia, región, comunidad autónoma o Estado, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del convenio, podrán acumular las horas de los distintos miembros de los comités de empresa y, en su caso, de los delegados de personal pertenecientes a sus organizaciones en aquellos trabajadores, delegados o miembros del comité de empresa que las centrales sindicales designen.

Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, los sindicatos comunicarán a la patronal el deseo de acumular las horas de sus delegados y delegadas.

Los acuerdos que a efectos de fijar el número de permanentes sindicales se negocien con las administraciones en la aplicación de este artículo, también serán notificados a la organización patronal.

Las administraciones correspondientes harán efectivos los salarios de dichos liberados, según la legislación vigente.



Los sindicatos tienen la obligación de comunicar al centro el nombre de su trabajador liberado, previa aceptación del mismo.

Artículo 70. Reunión.

Se garantizará el derecho que los trabajadores y trabajadoras del centro tienen a reunirse en el mismo centro, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades del mismo y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas al director/a o representante de la empresa con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes al centro que van a asistir a la asamblea.

Artículo 71. Secciones sindicales.

Las organizaciones sindicales podrán constituir secciones sindicales en el ámbito de la empresa. Las secciones sindicales tendrán derecho:

- a) A disponer de un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, para facilitar la información que pueda interesar a afiliados y trabajadores.
- b) A la utilización de un local adecuado para desarrollar sus actividades en las empresas con más de 250 trabajadores.

Las secciones sindicales estarán representadas por delegados sindicales elegidos entre sus afiliados y en el siguiente número: 1 delegado sindical en las empresas de 250 hasta 750 trabajadores; dos en empresas de 751 a 2.000 trabajadores; tres en empresas de 2001 a 5.000 trabajadores; y cuatro en empresas de 5.001 trabajadores en adelante.

Las empresas de menos de 250 trabajadores podrán elegir delegados sindicales de sus secciones sindicales hasta un máximo de tres delegados por sección sindical de conformidad con la siguiente escala: Hasta 100 trabajadores 1 delegado-a sindical; de 101 a 175 dos delegados-as; de 176 a 249 tres delegados/as sindicales. Estos delegados/as sindicales tendrán los mismos derechos que los previstos para delegados de empresas de 250 trabajadores o más excepto el disfrute del crédito horario.

Los delegados sindicales tendrán las mismas garantías legales y derechos que los establecidos para los miembros de comités de empresa; la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa; podrá asistir a las reuniones de los comités y los órganos internos de las empresas en materia de seguridad e higiene; deben ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afectan a los trabajadores o a sus afiliados, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos, en los periodos de consulta de los procedimientos sobre movilidad geográfica,



modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación del régimen salarial; recibir y distribuir información entre los trabajadores; celebrar reuniones y asamblea previa comunicación al empresario en los centros de trabajo.

Las secciones sindicales están legitimadas para negociar en los convenios colectivos de empresa, siempre y cuando sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

CAPÍTULO IX

Mejoras sociales

Artículo 72. Incapacidad temporal.

1. La prestación económica por incapacidad temporal (IT), (LGSS artículo 129), se calcula aplicando a la base reguladora un determinado porcentaje.

La base reguladora, para el cálculo de esta prestación económica, se halla dividiendo la base de cotización del trabajador del mes anterior a la fecha de su inicio, por el número de días a que dicha cotización se refiera. Varía si la contingencia de la que deriva es común o profesional. Si es contingencia profesional se tiene en cuenta el promedio de las cantidades por horas extraordinarias en los últimos doce meses anteriores. Si es contingencia común no se tienen en cuenta las horas extraordinarias.

La cuantía de la prestación económica por IT varía en función de su duración y de la causa que la origine: (LGSS 120, 129 y 131).

En la cuantía de la prestación económica por IT se percibe incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, al haber sido tenidas en cuenta para el cálculo de la base reguladora, ya que en la base de cotización se incluye su prorrateo.

Por tanto, la empresa puede descontar de las pagas extraordinarias cuando llegue el momento de su abono la parte proporcional correspondiente a los periodos de baja, salvo pacto en el convenio colectivo de aplicación.

No obstante el régimen legal anterior, en el presente convenio colectivo se complementa la prestación económica derivada de IT a cargo de las empresas hasta un determinado porcentaje del salario que el trabajador o trabajadora percibiría en caso de estar en activo. El complemento empresarial a la prestación económica por IT se refiere en este convenio al salario real del mes anterior al día o días del inicio de la IT, computándose todos los conceptos salariales, tanto los fijos como los variables percibidos.

El complemento empresarial ha de percibirse durante el proceso máximo de 18 meses, duración máxima de la IT, y durante la prórroga extraordinaria de la IT, conforme a las reglas recogidas en los apartados siguientes.



2. Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador percibirá como complemento salarial por cuenta del empresario, la diferencia que exista desde la cuantía de la prestación económica hasta el 100 % de la retribución de la mensualidad anterior a la baja por incapacidad temporal, y durante todo el periodo de incapacidad temporal. El primer día de incapacidad temporal lo tiene que abonar el empresario en aplicación de la LGSS.
3. Por tanto, a partir del momento de la publicación del presente acuerdo, en los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las percepciones y, en su caso, los complementos empresariales serán los siguientes:

En la primera baja del trabajador en el año natural, percibirá el 75 % de la retribución mensual ordinaria hasta el final de la baja, siempre que se trate de un mismo proceso y sin interrupción de la baja. Consecuentemente, el empresario durante los tres primeros días abonará al trabajador el 75 % de su retribución mensual ordinaria como complemento a cargo de la empresa y a partir del cuarto día la diferencia entre la cantidad que perciba del INSS como prestación económica de incapacidad temporal y el 75 % de su retribución mensual ordinaria.

En la segunda baja que tuviera el trabajador en el mismo año natural, durante los tres primeros días percibirá el 60 % de la retribución mensual ordinaria como complemento a cargo de la empresa; a partir del 4.º día y hasta el final de la baja se complementará por la empresa lo que falte para completar el 75 % de su retribución mensual ordinaria, siempre que se trate de un mismo proceso y sin interrupción de la baja.

A partir de la tercera baja en el mismo año natural no se abonará complemento alguno por parte de la empresa siendo aplicable la legislación común de la LGSS.

Cuando concurra que un trabajador o trabajadora inicia el año en situación de IT por enfermedad común o accidente no laboral continuará en la situación, según lo establecido en el apartado anterior, que se le viniera aplicando al inicio del periodo de esta baja.

En los casos de trabajadores con discapacidad no computarán a estos efectos las bajas que sean consecuencia de la propia discapacidad. A estos efectos se aportará por el trabajador a la empresa la documentación que justifique la relación de la baja con su propia discapacidad.

Artículo 73. Prima por absentismo.

Al objeto de fomentar la disminución de absentismo, se establece una prima por absentismo, que se devengará cuando el índice por absentismo, sobre bajas por IT, sea inferior al 1,70 % conforme a las siguientes condiciones.



Cuando al cierre del 2017, la minoración del coste real de bajas por IT, arroje un índice de absentismo inferior al 1,70 %, el 90 % de la diferencia de esa minoración, se repartirá entre los trabajadores de la plantilla, en cualquiera de sus categorías, mediante una prima que será abonada en la nómina del mes de enero del 2018, salvo para aquellos trabajadores cuyo índice de absentismo se sitúe por encima del 1,70 %.

Artículo 74. Pólizas de responsabilidad civil.

La empresa deberá tener suscrito con una póliza de responsabilidad civil con suma asegurada no inferior a 150.000 € por siniestro que garantice la responsabilidad civil por acciones u omisiones culposas o negligentes realizadas por todo el personal afectado por este convenio, incluyéndose en la misma la defensa jurídica correspondiente.

CAPÍTULO X

Seguridad y salud laboral

Artículo 75. Seguridad y salud laboral.

La empresa cumplirá las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y la normativa que la desarrolla. Para ello, deberán nombrarse los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece.

Artículo 76. Revisión médica.

La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen con los protocolos básicos establecidos por las mutuas y aquellas pruebas específicas que el departamento de servicio de prevención y la comisión sectorial de seguridad y salud laboral establezca para cada puesto de trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o trabajadora preste su consentimiento. Se exceptúa de esta voluntariedad los supuestos previstos en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 77. Cambio de puesto de trabajo para embarazadas.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de prevención de riesgos laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.



2. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.
3. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de la mutua, con el informe del médico del servicio nacional de la salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.
4. En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional, la empresa, asegurará los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherentes a su puesto anterior y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore.

Artículo 78. Planes de autoprotección.

1. Todos los centros de trabajo deben contar con un Plan de emergencia actualizado que incluya el plan de evacuación, de acuerdo con el Real Decreto 485/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.
2. El plan de autoprotección se inspirará al margen del Real Decreto sobre señalización anteriormente citado, tanto en la Orden de 13 de noviembre de 1984 («BOE» del 17) sobre ejercicios prácticos de evacuación de emergencia en centros de EGB, Bachillerato y FP, como en la Ley de 21 de enero de 1985 («BOE» del 25), sobre protección civil. Este plan de emergencia y evacuación será consultado entre los trabajadores y trabajadoras permitiendo su participación. Asimismo, y tal y como establecen las disposiciones legales enumeradas se realizará anualmente y será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.
3. El empresario deberá informar a los trabajadores y trabajadoras, con carácter previo, la contratación de los servicios de prevención.
4. Asimismo, la empresa informará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras y a éstos de las consecuencias sobre la salud que se derivan del trabajo realizado mediante la evaluación de riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

**Artículo 79. Prendas de trabajo.**

A los trabajadores y a las trabajadoras se les dotará del equipo de prendas de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio que prestan, para la reposición de los mismos será preceptiva la entrega del material deteriorado. Las prendas de abrigo se darán como mínimo cada 3 años. La empresa se responsabilizará de dotar de todas las prendas de trabajo y seguridad necesarias para la realización de los trabajos.

Artículo 80. Delegados de prevención.

1. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los delegados de prevención, se estará a lo prevenido en la legislación vigente.
2. El crédito horario de los delegados de prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores en esta materia específica, de conformidad con lo prevenido en el artículo 68 del ET y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:
 - a) El correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud.
 - b) El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
 - c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
 - d) El destinado para acompañar a la inspección de trabajo y seguridad social en las visitas al centro de trabajo.
 - e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores y trabajadoras.
 - f) El destinado a su formación.

Artículo 81. Formación en salud laboral.

Dentro de los planes formativos que la empresa debe acometer anualmente, y de conformidad con el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se impartirá a cada uno de los trabajadores y trabajadoras una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, que se imputarán con cargo a las 30 horas de formación establecidas en el artículo 58 del presente convenio. Esta formación, tal y como establece el art. 19.2 de la Ley de prevención de riesgos laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.



CAPÍTULO XI

Clasificación profesional

Artículo 82. Ordenación funcional.

Se entiende por ordenación funcional la estructuración de la totalidad de las actividades del centro especial de empleo por puestos de trabajo de características similares, organizados según criterios objetivos de eficacia, mando y calidad.

De conformidad con este principio de ordenación el conjunto de puestos de trabajo del centro podrán ser distribuidos por la empresa en alguno de los grupos siguientes:

- Puestos de actividad normal. Son los puestos relacionados con los cometidos y funciones habituales que por su propia naturaleza identifican la actividad del centro.
- Puestos de dirección y de mandos intermedios. Son aquellos cuyo desempeño supone además del adecuado nivel de aptitud profesional y relación de confianza con la empresa para las personas que los desempeñan, supone el ejercicio habitual y normal de una función de mando y especial responsabilidad jerárquica sobre la actuación de otros puestos de trabajo, debiendo realizar los trabajos que de ellos dependen cuando las necesidades del servicio así lo requieran. La creación, configuración, designación y cese de estos puestos es facultad exclusiva de la empresa.

Las cantidades que en concepto de complemento de puestos de mando y especial responsabilidad pueda percibir quien sea designado para ello por la dirección del centro dejarán de percibirse cuando el interesado cese en el desempeño del citado puesto; consecuentemente el mencionado complemento no será consolidable. Al cesar en el puesto, el interesado podrá incorporarse a un puesto de actividad normal siéndole de aplicación las condiciones de trabajo reguladas para este puesto de actividad normal.

Artículo 83. Puestos de actividad normal.

1. Será facultad de la empresa determinar los que integren funcionalmente cada centro de trabajo o unidad productiva y el designar a quienes deban ocuparlos, según las normas de este convenio de acuerdo con sus aptitudes, categoría o cualificación profesional y con la labor propia del puesto.
2. Se entiende por aptitud profesional la capacidad y / o adecuación del trabajador/a para desempeñar una profesión u oficio, así como obtener un nivel de competencia correcto.

**Artículo 84. Clasificación profesional.**

Los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios dentro de los centros de trabajo afectados por este convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador o trabajadora.

Artículo 85. Definición de los grupos profesionales.

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se desarrollan en un centro especial de empleo, dentro de las divisiones orgánicas funcionales que puedan integrarlo, tales como producción, mantenimiento, servicios, administración e informática, comercial, etc.

En todo caso, las divisiones o áreas funcionales indicadas en el párrafo anterior así como la enumeración de los grupos profesionales que se realiza en el presente artículo tiene carácter enunciativo, sin que ello suponga obligación de tener previstos todos ellos.

Los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo son, entre otros, los siguientes:

- I. Conocimiento. Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquirido, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos y experiencias, Este factor incluye la formación o el nivel inicial mínimo de conocimientos que debe poseerse para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

Igualmente incluye la experiencia o tiempo requerido para adquirir la habilidad y práctica necesaria para desarrollar el puesto con un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.

- II. Iniciativa. Este factor valora el nivel de sujeción del puesto de trabajo a directrices y normas para la ejecución de la función que se desarrolla, y comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

- III. Responsabilidad. Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular del puesto y la influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión; comprende la responsabilidad sobre gestión y resultados, así como la responsabilidad sobre contactos oficiales con otras personas dentro y fuera del centro.



IV. Autonomía. Valora el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones o tareas que se desarrollan.

V. Complejidad. Valora el grado de integración del conjunto de factores antes mencionados para la ejecución de las funciones propias del puesto de trabajo.

Grupo I. Corresponde a aquellos puestos de trabajo que integran funciones que requieren conocimientos adecuados para gestionar procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del desenvolvimiento de la empresa.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas e iniciativas orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo las decisiones para alcanzar los objetivos planificados por la dirección de la empresa.

Requieren una titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes y experiencia o capacitación probada en el puesto.

Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales:

1. Personal titulado de grado superior.
2. Técnicos superiores.

Grupo II. Corresponde a funciones que consistan en integrar, coordinar, dirigir y ordenar el trabajo de un grupo de colaboradores o de una unida determinada, incluyendo la realización de tareas complejas y de impacto, desarrollo de programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración; podrán tener mando directo o indirecto sobre el personal del mismo grupo profesional.

Requieren titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes y experiencia o capacitación probada en el puesto.

Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales:

1. Trabajador/a social.
2. Terapeuta ocupacional.
3. Jefe/a de administración.
4. Jefe/a de 1.ª de administración.
5. Personal titulado de grado medio.
6. Técnicos de grado medio.



Grupo III. Corresponde a aquellos trabajadores y trabajadoras que desempeñan funciones de integrar, coordinar, supervisar la realización de varias tareas homogéneas, pudiendo ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye además la realización y ejecución de las tareas propias de la unidad organizativa en la que estén adscritos.

Requieren titulación profesional o técnica de ciclo formativo de grado superior o conocimientos y experiencias equivalentes.

Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales:

1. Educador/a.
2. Profesor/a de taller.
3. Preparador/a laboral.
4. Técnico/a de integración laboral.
5. Encargado/a de taller o de apoyo.
6. Adjunto/a de taller.
7. Adjunto/a de producción.
8. Jefe/a de producción.
9. Jefe/a de 2.ª administración.

Grupo IV. Corresponde a aquellos trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/as.

Requieren formación equivalente a bachillerato o bien ciclo formativo de grado medio completado con experiencia profesional.

Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales:

1. Oficial 1.ª administrativo.
2. Ayudante.
3. Jefe/a de cocina.
4. Cocinero/a.
5. Gobernante/a.



6. Ayudante técnico educativo.

7. Cuidador/a.

8. Grupo técnico ayudante.

9. Mando intermedio.

Grupo V.

Subgrupo 1. Corresponde a funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios técnicos o informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Requieren una formación básica equivalente a la educación secundaria obligatoria completada con experiencia profesional o con un ciclo formativo de grado medio.

Categorías incluidas. Se incluirán dentro de este subgrupo las siguientes categorías profesionales:

1. Oficial 2.ª administrativo.

2. Oficial 2.ª oficios.

3. Auxiliar administrativo.

4. Conserje.

5. Ordenanza.

6. Portero/a..

7. Limpiador/a

8. Personal de servicios domésticos.

9. Telefonista.

10. Grupo técnico no cualificado.

11. Grupo Administrativo

12. Oficial 1.ª de oficios.

13. Conductor/a.



Subgrupo 2. Corresponde a funciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas con alto grado de dependencia que requieren preferentemente esfuerzo o atención, sin la exigencia de práctica operativa ninguna, con conocimientos elementales de carácter profesional, con posible utilización de elementos eléctricos o mecánicos sencillos. Requieren conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria, sin exigir titulación específica.

Categorías incluidas:

1. Operario/a.

Artículo 86 Carácter enunciativo.

La clasificación por categorías y su agrupamiento en grupos profesionales es meramente enunciativa y no supone ni implica la obligación de tener provistas todas las plazas si las necesidades de la empresa no lo requieren. Son igualmente enunciativas las funciones asignadas en el anexo a cada categoría, especialidad y grupo.

Resumen.

Grupo I.

1. Personal titulado de grado superior.
2. Técnicos superiores.

Grupo II.

1. Trabajador/a social.
2. Terapeuta ocupacional.
3. Jefe/a de administración.
4. Jefe/a de 1.ª de administración.
5. Personal titulado de grado medio.
6. Técnicos de grado medio.

Grupo III.

1. Educador/a.
2. Profesor/a de taller.
3. Preparador/a laboral.



4. Técnico integración laboral.
5. Encargado/a de taller o de apoyo.
6. Adjunto/a de taller.
7. Adjunto/a de producción
8. Jefe/a de producción.
9. Jefe/a de 2.ª administración.

Grupo IV.

1. Oficial 1.ª administrativo.
2. Ayudante.
3. Jefe/a de cocina.
4. Cocinero/a.
5. Gobernante/a.
6. Ayudante técnico educativo.
7. Cuidador/a.
8. Grupo técnico ayudante.
9. Mando intermedio.

Grupo V.

Subgrupo I.

1. Oficial 2.ª administrativo.
2. Oficial 2.ª oficios.
3. Auxiliar administrativo.
4. Conserje.
5. Ordenanza.
6. Portero.
7. Limpiador/a.



8. Telefonista.
 9. Personal de servicios domésticos
 10. Grupo técnico no cualificado.
 11. Grupo Administrativo.
 12. Oficial 1.ª e oficios.
 13. Conductor.
- Subgrupo II.
1. Operario/a.

CAPÍTULO XII

Disposiciones adicionales

Primera. Planes de igualdad.

1. Las empresas de más de 250 trabajadores/as tendrán la obligación de elaborar un plan de igualdad de empresa, pactado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Este plan afectará a toda la plantilla, tendrá una vigencia anual y perseguirá, al menos, los siguientes objetivos:

Objetivo general: Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

Objetivos específicos:

Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.

Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.

Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.

Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.

Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.



Prevención del acoso.

Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.

El plan afectará, al menos, a los siguientes ámbitos de aplicación:

1. Estructura de la plantilla.
 2. Contratación.
 3. Segregación ocupacional.
 4. Promoción.
 5. Formación.
 6. Retribución.
 7. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
 8. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
 9. Sensibilización y comunicación.
2. Se creará la comisión de igualdad cuya misión será revisar periódicamente el cumplimiento de la no discriminación por razón de sexo, la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las que se han llevado a cabo; todo ello con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el proceso de denuncia del acoso.

Segunda. Cláusula de descuelgue del convenio colectivo.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo general que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.



e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La inaplicación/descuelgue requiere que exista acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1.

En cualquier caso, en lo que respecta al procedimiento, materialización y demás requisitos del descuelgue, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales concordantes.

En cuanto a la legitimación para negociar el acuerdo de descuelgue, se estará a lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Este acto de fijación de las nuevas condiciones es en realidad un acto de inaplicación de las condiciones, en las materias permitidas, del convenio colectivo que venía siendo de aplicación hasta el momento.

Por ello, el descuelgue en la aplicación de las materias concretas cuya inaplicación se pacta en el acuerdo, exige el establecimiento de un régimen regulatorio alternativo, es decir que se pacten las condiciones de trabajo que serán de aplicación en lugar de las establecidas en el convenio.

Consecuentemente con ello, el Real Decreto 3/2012, que ha modificado el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, dice que el acuerdo de descuelgue deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones que resulten aplicables como consecuencia de la inaplicación en la empresa del régimen previsto en el convenio de sector o de empresa aplicable, así como la duración de las mismas, que no podrá prolongarse más allá de del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

En todo caso, el acuerdo resultante por el que se pacte el descuelgue, poseerá eficacia personal general y eficacia jurídica normativa en el seno de la empresa en que se haya adoptado.

La empresa se compromete durante la vigencia del presente convenio a no aplicar la cláusula de descuelgue salarial, por haber accedido las partes a la negociación del presente convenio de empresa, en el cual ya se ha aminorado las retribuciones salariales del personal.

Tercera. Compromiso de mantenimiento de trabajadores dados de alta a la firma del presente convenio.



La empresa adquiere el compromiso de no proceder en los 24 meses de vigencia del nuevo Convenio de empresa (2017-2018) a no practicar ningún despido objetivo por causas económicas, entendiendo por tales cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa. En casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas.

A estos efectos, la empresa se compromete a poner en conocimiento del Comité de Empresa la causa de los despidos que se produzcan.

Disposición final.

Los efectos de este convenio entrarán en vigor a partir de su publicación en el "BOE" salvo en los artículos donde expresamente se han acordado otras fechas.



ANEXO I

DEFINICIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Para cada uno de los puestos de trabajo relacionados en el articulado, se define en el presente anexo su competencia general, entendida como un resumen de los cometidos y funciones esenciales de dicho puesto.

Personal técnico de grado superior. Es el que estando en posesión de título universitario o de Escuela Técnica de igual grado, realiza en la empresa funciones propias del título para el que fue contratado.

Profesor/a de taller. Es quien instruye a los alumnos en los conocimientos teóricos y prácticos correspondientes a una o más tareas de una profesión u oficio y, además, lleva el inventario del material, herramientas, útiles y materias primas, estando a su cargo la supervisión, conservación y entretenimiento de los mismos, de forma que su estado responda siempre a la necesidad de su eficiente seguridad.

Adjunto/a de taller. Es el que colabora con el profesor e instruye a los alumnos en las clases prácticas bajo la dirección de aquél.

Jefe/a de producción. Es el técnico que con mando directo sobre adjunto de producción, encargados y ayudantes, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal. Tiene a su cargo la dirección de los talleres, control de combustibles, materias primas, etc., clasificación y distribución de trabajos y personal a su cargo, estudios de producción y rendimiento, debiendo participar en la producción, cuando se produzca.

Adjunto/a de producción. Es quien a las órdenes del jefe/a de producción, si lo hubiere, dirige los trabajos del taller con responsabilidad sobre la forma de ordenarlos. Le corresponde la dirección del personal a sus órdenes, la actualización profesional o instrucción de los minusválidos a él encomendados en los centros ocupacionales o especiales de empleo, participando directamente en las actividades de producción cuando existan.

Encargado/a. Es el técnico que dirige los trabajos de una sección o grupo de trabajo, correspondiéndole la ordenación del mismo. Se ocupará de la adecuada ejecución de los trabajos, participando directamente en la producción, cuando exista, actuando a las órdenes del jefe/a de producción, donde existiese.

Ayudante. Es el técnico que participa en la producción, si la hubiera, y en las actividades laborales y de reciclaje y formación de los minusválidos, a las órdenes del jefe/a de producción o encargado/a.

Cuidador/a. Es el trabajador que con capacidad y funciones polivalentes preste servicios complementarios para la asistencia y atención de minusválidos, cuidando del orden y



ejecución de las actividades en todos los actos del día y de la noche, colaborando en programas de adquisición de hábitos e, incluso, de modificación de conducta, pudiendo tener la responsabilidad de un grupo de minusválidos en actividades de aseo personal, habitaciones, cuidados higiénicos, alimentación, ocio y tiempo libre, excursiones, campamentos, atención de rutas y demás funciones asistenciales y de integración que le sean encomendadas.

Jefe/a administración. Es el provisto, o no, de poderes y bajo la dependencia directa de la dirección general, tiene a su cargo la dirección administrativa del centro. Deberá tener preparación completa de los distintos trabajos que una administración supone, estará al tanto de la legislación y disposiciones oficiales que se dicten en relación con el servicio que tiene encomendado y cuantas instrucciones de la empresa para la buena marcha administrativa y ordenación de los servicios.

Jefe/a de primera. Es el empleado, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas del jefe/a superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios. Están incluidas en esta categoría aquellas personas que organizan y construyen la contabilidad de la empresa.

Jefe/a de segunda. Es el administrativo que actúa a las órdenes inmediatas del jefe/a de primera respectivo, si lo hubiere, y está encargado de orientar, dirigir o imprimir unidad a los servicios que tenga a su cargo, sustituyendo a los jefes de primera en caso de ausencia.

Le corresponde distribuir el trabajo entre los oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependen.

Oficial de primera. Es el empleado que actúa a las órdenes de un jefe, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad con o sin empleados a sus órdenes, realizan trabajos que requieran cálculos, estudio, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripción de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de nóminas de salarios, sueldos u operaciones análogas.

Oficial de segunda. Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe/a u oficial de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que sólo requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

Auxiliares. Son los empleados que se dedican a operaciones elementales de carácter administrativo, que no requieren iniciativa propia.

Gobernante/a. Es la que tiene a su cargo la organización y control del personal de servicios domésticos, la custodia del material, utensilios domésticos y alimentos, estando encargada, en su caso, de la confección de menús, organización y control de la lavandería y lencería, etc.



Oficial de 1.^a Es el operario especializado que realiza sus trabajos con tal grado de perfección que no sólo permite llevar a cabo los que sean generales del mismo, sino aquellos otros que suponen un especial conocimiento.

Oficial de 2.^a Es el operario que sin llegar a la especialización exigida para el oficial de 1.^a, ejecuta las de su especialidad con la suficiente corrección y eficacia.

Ayudante de cocina. Es el operario que está a las órdenes del jefe/a de cocina o cocinero/a y le ayuda en sus funciones.

Limpiador/a. Es quien ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con otros elementos de fácil manejo, sin que se requieran para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello.

Conserje. Es el que tiene a su mando a los porteros y otros subalternos, distribuye su trabajo y cuida de su actuación.

Ordenanza. Se encarga de hacer recados dentro o fuera del centro, orientar al público, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia y atender al teléfono o centralita, que no le ocupen permanentemente.

Portero. Es el que cuida los accesos a los centros y dependencias, controlando las entradas y salidas de personas, realizando funciones de custodia y vigilancia.

Telefonista. Tiene por función establecer y atender las comunicaciones telefónicas interiores y exteriores, velando por el buen funcionamiento de la centralita.

**ANEXO I****ANTIGÜEDAD PRESTACIÓN DE SERVICIOS AUXILIARES
CONCRETOS Y ESPECÍFICOS A EMPRESAS, SL**

	TRIENIO
Grupo I	
1. Personal titulado de grado superior	60,18
2. Técnicos/as superiores	60,18
Grupo II	
1. Trabajador/a social	43,33
2. Terapeuta ocupacional	43,33
3. Jefe/a de administración	48,15
4. Jefe/a de 1.ª de administración	44,53
5. Personal titulado de grado medio	43,33
6. Técnicos/as de grado medio	43,33
Grupo III	
1. Educador/a	37,52
2. Profesor/a de Taller	37,21
3. Preparador/a laboral	37,52



	TRIENIO
4. Técnico/a en integración laboral	37,52
5. Encargado/a de taller o apoyo	38,51
6. Adjunto/a de taller	36,31
7. Adjunto/a de Producción	42,75
8. Jefe/a de producción	46,75
9. Jefe/a de 2.ª Administración	42,13
Grupo IV	
1. Oficial/a de 1.ª de administración	32,82
2. Ayudante/a	38,26
3. Jefe/a de Cocina	38,52
4. Cocinero/a	31,83
5. Gobernanta/e	38,53
6. Auxiliar técnico educativo	34,19
7. Cuidador/a	32,60
8. Grupo técnico ayudante	38,27
9. Mando intermedio	38,52



	TRIENIO
Grupo V	
Subgrupo 1	
1. Oficial/a de 2. ^a de administración	30,33
2. Oficial/a de 2. ^a de oficios	31,83
3. Auxiliar administrativo/a	28,31
4. Conserje	30,44
5. Ordenanza	29,06
6. Portero/a	27,67
7. Limpiador/a	27,67
8. Personal de servicios domésticos	27,67
9. Telefonista	27,67
10. Grupo Técnico no cualificado	26,97
11. Conductor/a	31,83
Subgrupo 2	
12. Operario/a	26,65

**ANEXO II**TABLAS SALARIALES PRESTACIÓN DE SERVICIOS
AUXILIARES CONCRETOS Y ESPECÍFICOS A EMPRESAS, SL

	TABLAS SALARIALES 2017		
	Salario base	Nocturnidad	Hora Extra
Grupo I			
1. Personal titulado de grado superior	1.632,57	1,11	13,00
2. Técnicos/as superiores	1.632,57	1,11	13,00
Grupo II			
1. Trabajador/a social	1.202,43	1,11	9,57
2. Terapeuta ocupacional	1.202,43	1,117	9,57
3. Jefe/a de administración	1.300,86	1,10	10,40
4. Jefe/a de 1.ª de administración	1.224,25	1,10	9,75
5. Personal titulado de grado medio	1.202,43	1,10	9,57
6. Técnicos/as de grado medio	1.202,43	1,10	9,44



	TABLAS SALARIALES 2017		
	Salario base	Nocturnidad	Hora Extra
Grupo III			
1. Educador/a	1.128,09	1,06	8,98
2. Profesor/a de Taller	1.128,09	1,06	8,98
3. Preparador/a laboral	1.128,09	1,06	8,98
4. Técnico/a en integración laboral	1.128,09	1,06	8,98
5. Encargado/a de taller o apoyo	1.115,71	1,06	8,88
6. Adjunto/a de taller	1.113,20	1,06	8,86
7. Adjunto/a de Producción	1.217,78	1,08	9,70
8. Jefe/a de producción	1.298,94	1,08	10,34
9. Jefe/a de 2.ª Administración	1.168,32	1,08	9,68



	TABLAS SALARIALES 2017		
	Salario base	Nocturnidad	Hora Extra
Grupo IV			
1. Oficial/a de 1. ^a de administración	877,17	1,00	6,98
2. Ayudante/a	1.045,89	1,05	8,32
3. Jefe/a de Cocina	968,52	1,04	7,72
4. Cocinero/a	831,77	1,00	6,62
5. Gobernanta/e	968,52	1,03	7,72
6. Auxiliar técnico educativo	912,54	1,03	7,27
7. Cuidador/a	888,54	1,03	7,08
8. Grupo técnico ayudante	1.045,89	1,05	8,32
9. Mando intermedio	1.115,72	1,06	8,88



	TABLAS SALARIALES 2017		
	Salario base	Nocturnidad	Hora Extra
Grupo V			
Subgrupo 1			
1. Oficial/a de 2. ^a de administración	839,03	1,03	6,68
2. Oficial/a de 2. ^a de oficios	831,77	1,02	6,62
3. Auxiliar administrativo/a	784,77	1,00	6,25
4. Conserje	785,91	0,99	6,20
5. Ordenanza	752,65	0,99	6,01
6. Portero/a	730,83	0,99	6,01
7- Limpiador/a	719,09	0,99	6,01
8. Personal de servicios domésticos	719,09	0,99	6,01
9. Telefonista	724,05	0,99	6,06
10. Grupo Técnico no cualificado	719,09	1,00	6,06
11. Conductor/a	848,20	0,99	6,75



	TABLAS SALARIALES 2017		
	Salario base	Nocturnidad	Hora Extra
Subgrupo 2			
12. Operario/a	707,70	0,99	5,33

...





RESOLUCIÓN de 23 de noviembre 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 de la empresa "El Bastón Servicios de Apoyo, SL". (2018062841)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "El Bastón Servicios de Apoyo, SL" —código de convenio 06100512012018— que fue suscrito con fecha 19 de junio de 2017, de una parte, por el representante de la empresa, y de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Mérida, 23 de noviembre de 2018.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "EL BASTÓN
SERVICIOS DE APOYO, SLU"

(AÑOS 2017-2019)

Artículo 1. Ámbitos de aplicación.

Artículo 2. Vigencia.

Artículo 3. Aplicabilidad.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Artículo 6. Clasificación.

Artículo 7. Período de prueba.

Artículo 8. Jornada laboral.

Artículo 9. Horario.

Artículo 10. Vacaciones.

Artículo 11. Suspensión del contrato por paternidad.

Artículo 12. Permiso de lactancia.

Artículo 13. Retribuciones.

Artículo 14. Sueldo base.

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 16. Tablas salariales.

Artículo 17. Régimen disciplinario.

Artículo 18. Comisión paritaria.

Artículo 19. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

ANEXO I. DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

ANEXO II. TABLAS SALARIALES.

**Artículo 1. Ámbitos.**

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales de la empresa El Bastón Servicios de Apoyo, SL, y todo su personal, tanto contratados indefinidos como temporales de cualquier clase, destinados en sus actuales centros de trabajo de la provincia de Badajoz.

Artículo 2. Vigencia.

1. Entrará en vigor el día de su firma.
2. Su duración será hasta el día 31 de diciembre de 2.019, prorrogándose tácitamente por períodos sucesivos de un año natural si no fuera denunciado por alguna de las partes con dos meses de antelación a su vencimiento inicial o, en su caso, al de cualquiera de sus prórrogas, mediante comunicación fehaciente dirigida a la otra parte.
3. Denunciado este convenio colectivo, la constitución de la comisión negociadora, el inicio de la negociación del convenio que le sustituya y el plazo máximo de esta negociación serán los establecidos en el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Aplicabilidad.

Desde su entrada en vigor, este convenio colectivo será el único aplicable en la empresa El Bastón Servicios de Apoyo, SL.

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y demás disposiciones legales y reglamentarias que sean de aplicación.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Operará la compensación y absorción en los términos fijados en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente, siempre teniendo en cuenta los efectos del artículo sobre condiciones más beneficiosas.

En el caso de que por la jurisdicción laboral, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de los afectados se procediera a la anulación de algunos de los artículos del presente convenio colectivo, quedarán sin efecto los mismos, manteniéndose el resto del articulado.



A los efectos de proceder a la renegociación de los textos anulados se procederá a reunir la Mesa Negociadora en el plazo de tres meses a partir de la firmeza de la sentencia.

Artículo 6. Clasificación.

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

Grupo A: Gerente, Director y Titulado Superior.

Grupo B: Titulado medio y Coordinador.

Grupo C: Personal técnico y personal auxiliar.

Grupo D: Personal subalterno y personal no cualificado.

Artículo 7. Período de prueba.

Todo el personal fijo de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, al período de prueba que para su categoría profesional se establece en el presente convenio. La duración máxima del período de prueba será para el personal docente, seis meses, y el resto del personal tres meses. No computa a estos efectos la situación de I.T. Durante el período de prueba, tanto el trabajador como el titular del centro podrán resolver libremente el contrato de trabajo, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización.

Terminado el período de prueba, el trabajador, pasará a formar parte de la plantilla, computándose, a todos los efectos, dicho período.

Artículo 8. Jornada laboral.

La jornada laboral del personal será de cuarenta horas semanales.

Artículo 9. Horario.

El horario será fijado por el empresario por escrito, pudiendo ser modificado cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas.

En caso de justificación por parte de la empresa por causas organizativas, técnicas o productivas, se podrá cambiar de forma temporal a uno o varios trabajadores de centro de trabajo siempre que esos cambios se produzcan en un radio máximo de 15 kilómetros, sin necesidad de compensar de manera alguna la empresa a los trabajadores por el desplazamiento.

**Artículo 10. Vacaciones.**

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará por cada año natural de un período de 30 días naturales de vacaciones, retribuidos a razón del salario base, o la parte proporcional en caso de que el trabajador de que se trate no lleve un año completo al servicio de la empresa.

Artículo 11. Ceses en la empresa.

El personal con contrato indefinido que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con la siguiente antelación sobre la fecha de su baja definitiva:

- Grupo Profesional A: Dos meses de preaviso.
- Grupo Profesional B: Un mes de preaviso.
- Grupo Profesional C: Un mes de preaviso.
- Grupo Profesional D: Veinte días de preaviso.

El personal contratado de forma no indefinida, con independencia del Grupo al que pertenezca, deberá preavisar por escrito con 15 días de antelación.

La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir, de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación, el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado. La empresa viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador.

Artículo 12. Permiso de lactancia.

El permiso por lactancia que establece el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser sustituido, por voluntad del solicitante, por una licencia retribuida de diez días laborables, que habrá de ser disfrutada, sin solución de continuidad, a continuación del disfrute de la baja por maternidad.

Artículo 13. Retribuciones.

Las condiciones económicas que regirán hasta 31 de diciembre de 2019 para los trabajadores contratados a jornada completa son las que se reflejan en la tabla salarial anexa; los contratados a tiempo parcial percibirán la parte proporcional que a su jornada corresponda. En la estructura del salario se distinguirán el sueldo base, los complementos salariales y los complementos no salariales.

**Artículo 14. Sueldo base.**

El sueldo base consistirá en la retribución fija que para cada categoría figura en la tabla salarial anexa, que el trabajador tendrá derecho a percibir cuando efectúe su prestación laboral y durante los tiempos de descanso computables como de trabajo.

En caso de acuerdo individual entre la empresa y el trabajador, el salario para el personal docente podrá establecerse de forma variable en función de clases prácticas impartidas mensualmente.

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.

Serán las de Navidad y Julio, a razón cada una de ellas de 30 días del sueldo base vigente en la fecha de pago. Estas gratificaciones serán prorrateadas en la nómina a no ser que el trabajador lo solicite a la empresa para que se abone en dos pagos.

Artículo 16. Tablas salariales.

Los conceptos salariales pactados en el presente convenio para el año 2016, por grupos profesionales vigentes, serán los establecidos en el anexo II: Tablas salariales.

Al conocerse el IPC al 31.12.2016, se procederán a revisar los conceptos salariales en función de ese índice, el cual establecerá el salario para el año 2017. Este método de revisión salarial será de aplicación anualmente hasta la finalización del presente convenio.

Artículo 17. Régimen disciplinario.

Para el personal afectado por este convenio se establecen 3 tipos de faltas: leves, graves y muy graves.

1.º Son faltas leves:

- a) Cuatro faltas de puntualidad injustificada en el puesto de trabajo durante 30 días.
- b) Una falta injustificada de asistencia durante un plazo de 30 días.
- c) Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta 2 veces en 60 días.
- d) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
- e) El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.



f) No firmar los partes diario y mensuales para realizar el control horario.

2.º Son faltas graves:

- a) Más de 4 y menos de 10 faltas injustificadas de puntualidad cometida en un plazo de 30 días.
- b) El incumplimiento de las obligaciones educativas de acuerdo con la legislación vigente.
- c) Las discusiones públicas con compañeros en el centro de trabajo que menosprecien ante los alumnos la imagen de la empresa.
- d) Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de la llave del hogar del usuario del servicio de ayuda a domicilio.
- e) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- f) La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de noventa días, siempre que se produzca sanción por ese motivo. A excepción del control horario que el periodo se amplía a seis meses.

3.º Son faltas muy graves:

- a) Más de 3 faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de 30 días.
- b) Más de 3 faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de 90 días.
- g) El abandono injustificado y reiterado de la función docente.
- h) Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a los residentes, usuarios, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
- i) Cualquier conducta, proposición o requerimiento por parte de un compañero/a o superior/a indeseada, irrazonable y ofensiva para quien la padece.
- j) La reincidencia en falta grave si se cometiese dentro de los 6 meses siguientes a haberse producido la primera infracción.
- k) Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro o servicio.
- l) Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los usuarios, del centro, del servicio, o del personal.



m) El acoso sexual, laboral y moral.

n) Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.

Prescripción:

Las infracciones cometidas por los trabajadores/as prescribirán:

1.º Las faltas leves a los 15 días.

2.º Las faltas graves a los 30 días.

3.º Las faltas muy graves a los 60 días.

La prescripción corre a partir de la fecha en la que el empresario tuvo conocimiento de la comisión de la falta, y en todo caso, se cumple a los 6 meses de dicha comisión.

SANCIONES. Clases.

Las sanciones serán:

1.º Por faltas leves: amonestación verbal; si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

2.º Por faltas graves: amonestación por escrito; si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de 5 a 15 días, con constatación en el expediente personal.

3.º Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días; apercibimiento de despido que podrá ir acompañado de la suspensión de empleo y sueldo; despido.

4.º Las sanciones motivadas por faltas graves y muy graves, deberán ser comunicadas por escrito al trabajador/a, haciendo constar la fecha y hechos que la motivaron.

Artículo 18. Comisión paritaria.

Se crea una comisión paritaria del convenio, formada por las partes firmantes. Sus funciones serán las de interpretación, arbitraje, conciliación, vigilancia y resolver sobre cuantas cuestiones se deriven del presente convenio.

Estará compuesta por la representación de la empresa, a través de un miembro de su dirección, y por la representación de los trabajadores; o por el personal nombrado por los trabajadores para tal efecto en caso de no existir representación.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría necesaria de cada representante es decir siendo necesaria que la decisión esté apoyada por la mayoría representativa de ambas partes.



Las cuestiones debatidas en la Comisión deben ser promovidas por sus interesados de forma escrita, por lo que la comisión paritaria se reunirá en el plazo del mes siguiente al objeto de resolver el asunto.

Sometiendo las discrepancias que puedan surgir a los sistemas no judiciales que se establezcan mediante acuerdo de ámbito Estatal u Autonómico

Artículo 19. Igualdad d oportunidades y no discriminación.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

**ANEXO I**

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

GERENTE/DIRECTOR/A:

Gestionan procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del funcionamiento de la empresa.

Se les exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderazgo, desarrollo personal, toma de decisiones, comprensión de la organización, además de conocimiento de las competencias comunes al sector.

Se incluirán dentro de este grupo los puestos de trabajo del máximo nivel de gestión estratégica que conformen el equipo director.

PERSONAL TITULADO SUPERIOR**PERSONAL TITULADO DE GRADO SUPERIOR O POSTGRADO:**

Realiza tareas complejas y de impacto, desarrolla programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración que exijan titulación específica de grado.

Se les exige un alto nivel de competencias en materia de planificación y programación, desarrollo de los recursos humanos y toma de decisiones.

PROFESIONAL MEDICO-PROFESIONAL MEDICO ESPECIALISTA (GERIATRA, REHABILITADOR, ECT...):

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

Realizar el reconocimiento médico a las nuevas personas usuarias y cumplimentar la correspondiente historia médica y certificaciones profesionales, en que constarán las indicaciones de tipo de vida más acorde, la rehabilitación necesaria, y el tratamiento a seguir si hace falta.

Atender las necesidades asistenciales de las personas usuarias. Hacer los exámenes médicos, diagnósticos, prescribir los tratamientos más acordes, en cada caso, para llevar a cabo las terapias preventivas, asistenciales y de rehabilitación de los diagnósticos clínicos y funcionales de las personas usuarias.

Informar a los familiares sobre el estado de salud del usuario.



Dirigir el programa de movilización y rehabilitación de las personas usuarias, fijando en equipo los programas a desarrollar de forma individual y en grupo.

Realizar el seguimiento y evaluar los programas, conjuntamente, con el equipo formado por todas las personas que intervienen.

Asistir al personal destinado en el centro en los casos de necesidad y de urgencia. Como máximo responsable de su departamento médico, en el caso de que el centro no pueda tratar debidamente a las personas usuarias, derivarles a un centro hospitalario o de salud.

Participar en la comisión de supervisión y seguimiento de las personas usuarias en cuanto a las necesidades asistenciales y de la vida diaria de las personas usuarias que realizarán en colaboración con la dirección, el trabajador/a social, el psicólogo/a, y demás profesionales, de acuerdo con la situación física de las personas usuarias, los objetivos a conseguir y las características del centro.

Programar y supervisar los menús y dietas alimentarias de las personas usuarias.

Supervisar el trabajo del personal sanitario.

Supervisar el estado sanitario de las dependencias del centro.

En general, todas aquellas actividades no especificadas que se le pidan, de acuerdo con su titulación y profesión.

PERSONAL INCLUIDO EN EL GRUPO PROFESIONAL B

SUPERVISOR/SUPERVISOR DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO:

Gestionan procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del funcionamiento del centro de trabajo.

Se les exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderazgo, desarrollo personal, toma de decisiones, comprensión de la organización

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

- a. Planificar y organizar el trabajo del centro mediante una adecuada programación y racionalización del trabajo.
- b. Supervisar la actividad de las personas trabajadoras a su cargo, distribuir las actividades y turnos de las personas que tiene asignadas y vigilar también el buen uso y economía de los materiales, utillaje, herramientas y maquinaria a su cargo; proceder al recuento de inventario de éstos.



- c. Organización de los diferentes profesionales del centro de trabajo, así como elaborar planillas.
- d. Atender a los familiares de los usuarios.
- e. Comunicar las incidencias que se produzcan a la dirección del centro.
- f. Vigilará el cumplimiento de la labor profesional del personal a su cargo, así como de su higiene y uniformidad.
- g. Supervisar, cuando haya contrato de limpieza o catering, el buen funcionamiento de los servicios contratados.
- h. En general en todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

FISIOTERAPEUTA:

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

- a. Realizar los tratamientos y técnica rehabilitadora que se prescriban.
- b. Participar, cuando se le solicite, en el equipo multiprofesional del centro para la realización de pruebas o valoraciones relacionadas con su especialidad profesional.
- c. Hacer el seguimiento y la evaluación de la aplicación de tratamiento que realice.
- d. Conocer, evaluar e informar y cambiar, en su caso, la aplicación del tratamiento de su especialidad, cuando se den, mediante la utilización de recursos ajenos.
- e. Conocer los recursos propios de su especialidad en el ámbito territorial.
- f. Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de las personas usuarias e instituciones.
- g. En general en todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

TERAPEUTA OCUPACIONAL:

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

- a. Participar en el plan general de actividades del centro.
- b. Realizar actividades auxiliares de psicomotricidad, lenguaje, dinámicas y rehabilitación personal y social a las personas usuarias.



- c. Colaborar en el seguimiento o la evaluación del proceso recuperador o asistencial de las personas usuarias del centro.
- d. Participar en las áreas de ocio y tiempos.
- e. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

OFICIAL ADMINISTRATIVO/A:

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

Es el personal, que actúa a los órdenes de los directivos del centro y que, con iniciativa y responsabilidad, realiza trabajos que exijan cálculos, estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos estadísticos, transcripciones de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas. Puede tener a su cargo un servicio determinado, con o sin otro personal a sus órdenes. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

GOBERNANTE:

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

- a. Organizar, distribuir y coordinar los servicios de comedor, office, lavandería, lencería y limpieza.
- b. Supervisar la actividad de las personas trabajadoras a su cargo, distribuir las actividades y turnos de las personas que tiene asignadas y vigilar también el buen uso y economía de los materiales, utillaje, herramientas y maquinaria a su cargo; proceder al recuento de inventario de éstos.
- c. En coordinación con el departamento de cocina, se responsabilizara de la buena marcha del servicio comedor, distribución de comidas, control de regímenes, servicios especiales, montaje, limpieza y retirada del servicio.
- d. Tener conocimiento del número de servicios diario realizados en el departamento.
- e. En coordinación con el personal de enfermería y contando con el personal que tiene adscrito, llevar el control del buen estado de los alimentos que las personas usuarias tengan en las habitaciones.
- f. En los centros, cuyas comidas se realicen mediante conciertos con terceros, colaborar en la confección de los menús, supervisar las condiciones sanitarias de las dependencias y alimentos servidos.



- g. Vigilará el cumplimiento de la labor profesional del personal a su cargo, así como de su higiene y uniformidad.
- h. Supervisar, cuando haya contrato de limpieza o catering, el buen funcionamiento de los servicios contratados.
- i. Si por necesidades perentorias o imprevisibles, la normal actividad del centro lo requiere, colaborar en las actividades propias del personal a sus órdenes.

PERSONAL INCLUIDO EN EL GRUPO PROFESIONAL C,
TITULACIÓN DE GRADO

COCINERO/A:

Las tareas encomendadas, entre otras, ser a. Se ocupará de la organización, distribución y coordinación de todo el personal adscrito a la cocina, así como de la elaboración y condimentación de las comidas, con sujeción al menú y regímenes alimentarios que propondrá para su aprobación a la dirección del centro y supervisión del departamento médico.

- c. Vigilar el almacenamiento y control de los alimentos, mirando de suministrar los artículos de ésta al almacén, vigilando su estado, que se encargará de sacar, a medida que se necesite para su confección de los diferentes servicios a realizar.
- d. Supervisar el mantenimiento, en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento de la maquinaria y utensilios propios del departamento tales como: bandejas, hornos, freidoras, extractores, filtros, cortadoras, ollas, etc.
- e. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas por necesidades de la empresa, y dentro de su capacitación profesional, no pudiendo encomendarle trabajos de superior categoría.
- b. Disponer entre el personal de cocina, el montaje de los carros con los menús elaborados.

CONDUCTOR/A:

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

- a. Deberán realizar los trabajos propios de su especialidad en relación con los vehículos al servicio de los centros y deberán ejecutar las reparaciones que no requieran elementos de taller.
- b. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.



- c. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas por necesidades de la empresa, y dentro de su capacitación profesional, no pudiendo encomendarle trabajos de superior categoría.

OFICIAL DE MANTENIMIENTO:

Es responsable directo de la explotación y mantenimiento de todas las instalaciones del centro; programa el trabajo a realizar, él realiza directamente y ordena su ejecución a auxiliares y ayudantes de servicios técnicos.

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

- a. Controlar las visitas y el trabajo realizado por las firmas contratadas para el mantenimiento de aquellas instalaciones donde esté establecido.
- b. Realizar las operaciones reglamentarias definidas en los reglamentos de las instalaciones o en las instrucciones técnicas que las desarrollan, y que los valores correspondientes de los diferentes parámetros se mantengan dentro de los límites exigidos a éstos.
- c. Elaborar planes de mantenimiento de aquellos oficios que específicamente no se definen legalmente.
- d. Guardar y custodiar los libros de mantenimiento, manual de instrucciones, libro de visitas establecidas en la legislación vigente o los que en un futuro puedan establecerse. Anotar las operaciones que se realicen en las instalaciones y revisar las que ejecute personal de firmas ajenas al centro.
- e. Tener cuidado de la sala de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller y aquellos materiales que no le sean propios.
- f. Tener control del montaje, funcionamiento y desmontaje de estrados, escenarios, asientos, proyector de cine, altavoces, etc. que sean necesarios para el normal desenvolvimiento de actividades del centro.
- g. Realizar todas las funciones que tengan señaladas los/as oficiales de los servicios técnicos, y como encargado/a de este departamento, responsabilizarse directamente de los trabajos efectuados y de su distribución, de la realización y cumplimiento de las órdenes que le dé la empresa, de recibir los partes de averías de las respectivas jefaturas de sección.
- h. Tener en cuenta que el personal a su cargo cumpla con regularidad su actividad profesional y comunicar a la dirección las faltas que vea.
- i. En el ejercicio de su cargo, dar las máximas facilidades para la obtención de una perfecta formación profesional.



- j. Realizará reformas menores en electricidad, fontanería y construcción.
- k. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas por necesidades de la empresa.

AUXILIAR ATENCIÓN SOCIOSANITARIA/GERIATRÍA Y CLÍNICA:

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

Es el personal que, bajo la dependencia de la dirección del centro o persona que se determine, tiene como función principal la de asistir y cuidar a las personas usuarias en las actividades de la vida diaria que no puedan realizar por sí mismas y efectuar aquellos trabajos encaminados a su atención personal y de su entorno. Guardará absoluta privacidad sobre los procesos patológicos que sufran las personas usuarias, así como cualquier asunto referente a su intimidad, y siempre actuará en coordinación y bajo la responsabilidad de profesionales de quienes dependan directamente.

En otras, sus funciones son:

- a. Higiene personal de las personas usuarias.
- b. Vigilar y atender a las personas usuarias, sus necesidades generales humanas y sanitarias, especialmente en el momento en que éstos necesiten sus servicios.
- c. Dar de comer a aquellas personas usuarias que no lo puedan hacer por sí mismas. En este sentido, se ocupará igualmente de la recepción, distribución y recogida de las comidas a las personas usuarias.
- d. Preparar y administrar los medicamentos según prescripciones facultativas, y bajo la supervisión de ATS/DUE.
- e. Deberá efectuar la limpieza y mantenimiento de los utensilios de las personas usuarias, hacer las camas, colaborar en mantener ordenadas las habitaciones, recoger la ropa, llevarla a la lavandería y encargarse de la ropa personal de las personas usuarias.
- f. Controlar la higiene personal de los usuarios y también los medicamentos y alimentos que estos tengan en las habitaciones.
- g. Realizar los cambios posturales y aquellos servicios auxiliares que de acuerdo con su preparación técnica le sean encomendados.
- h. Comunicar las incidencias que se produzcan sobre la salud de las personas usuarias.
- i. Limpiar y preparar el mobiliario, materiales y aparatos de botiquín.
- j. Acompañar a las personas usuarias en las salidas que este deba realizar ya sean para cita médicas, excursiones, gestiones, etc.



- k. Colaborar con el equipo de profesionales mediante la realización de tareas elementales que complementen los servicios especializados de aquellos, en orden a proporcionar la autonomía personal de las personas usuarias y su inserción en la vida social.
- l. Atender, siempre dentro de las pautas que marquen la dirección y el plan funcional, a familiares de las personas usuarias y colaborar a la integración de éstas en la vida del centro.
- m. En todas las relaciones o actividades con las personas usuarias, procurar complementar el trabajo asistencia, educativo y formativo que reciban de profesionales.
- n. En ausencia de ATS/DUE podrá hacer la prueba de glucosa, utilizar la vía subcutánea para administrar insulina y heparina a los usuarios, siempre que la dosis y el seguimiento del tratamiento se realice por personal médico o de enfermería.
- o. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean encomendadas y siempre que estén incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A:

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

- a. Realiza las operaciones de gestión administrativa, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a los órganos directivos del centro, consistentes en la introducción de registros contables predefinidos, previa obtención, procesamiento y archivo de la información necesaria mediante los soportes convencionales o informáticos adecuados, siguiendo instrucciones definidas, con respeto a la normativa vigente y atendiendo a criterios de calidad.
- b. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

AUXILIAR DE AYUDA DOMICILIO:

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

El auxiliar del servicio de ayuda a domicilio es el profesional que tiene por objeto atender, en el propio domicilio o entorno, y siguiendo las pautas de actuación y cuidados indicados por el coordinador del servicio, las actividades siguientes:

— Personal: Se entiende por actividades de atención personal las siguientes:

El aseo e higiene personal, habitual o especial, arreglo personal, ducha y/o baño, incluida la higiene bucal.



- b. Ayuda personal para el vestido, calzado y la alimentación.
 - c. Transferencias, traslados y movilización dentro del hogar.
 - d. Actividades de la vida diaria necesarias en la atención y cuidado del usuario.
 - e. Estimulación y fomento de la máxima autonomía y participación de las personas atendidas en la realización de las actividades básicas de la vida diaria.
 - f. Fomento de hábitos de higiene y orden.
 - g. En personas con alto riesgo de aparición de úlceras por presión, prevenir éstas mediante una correcta higiene, cuidados de la piel y cambios posturales.
 - h. Ayuda en la administración de medicamentos que tenga prescritos la persona usuaria.
 - i. Cuidados básicos a personas incontinentes.
 - j. Ayuda para la ingestión de alimentos.
 - k. Fomento de la adecuada utilización de ayudas técnicas y adaptaciones pautadas.
 - l. Recogida y gestión de recetas y documentos relacionados con la vida diaria del usuario.
 - m. Dar aviso al coordinador correspondiente de cualquier circunstancia o alteración en el estado del usuario, o de cualquier circunstancia que varía, agrave o disminuya las necesidades personales o de vivienda del usuario.
- En el domicilio: Se entiende por atención a las necesidades del domicilio las siguientes:
- a. Mantenimiento de limpieza o ayuda a la limpieza de la vivienda, salvo casos específicos de necesidad que sean determinados por el técnico responsable.
 - b. Preparación de alimentos en el hogar o traslado de los mismos al domicilio.
 - c. Lavado a máquina, planchado, repaso y organización de la ropa dentro del hogar. Apilamiento de las ropas sucias y traslado en su caso para su posterior recogida por el servicio de lavandería.
 - d. Adquisición de alimentos y otras compras de artículos de primera necesidad por cuenta de la persona usuaria.
- Tareas de mantenimiento básico habitual de utensilios domésticos y de uso personal, que no requieran el servicio de un especialista (cambio de bombillas, cambio de bolsa de aspiradora, sustitución de pilas).



- Apoyo familiar y relaciones con el entorno: Se incluyen dentro de este tipo de actividades las siguientes:
- a. Compañía para evitar situaciones de soledad y aislamiento.
 - b. Acompañamiento fuera del hogar para posibilitar la participación de la persona usuaria en actividades de carácter educativo, terapéutico y social.
 - c. Facilitar actividades de ocio en el domicilio.
 - d. Apoyo y acompañamiento para la realización de trámites de asistencia sanitaria y administrativos.
 - e. Desarrollo de la autoestima, la valoración de sí mismo y los hábitos de cuidado personal, evitando el aislamiento.
 - f. Potenciar y facilitar hábitos de convivencia y relaciones familiares y sociales.
 - g. Fomentar estilos de vida saludable y activos.
 - h. Apoyo y seguimiento de las pautas prescritas ante situaciones de conflicto que se generen en el seno de la familia.
 - i. Cuidado y atención de los menores, tanto en el entorno del hogar como en acompañamientos a centros escolares, de ocio, sanitarios y otros.

PERSONAL INCLUIDO EN EL GRUPO PROFESIONAL D

ORDENANZA/CONSERJE:

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

- a. Distribuye, reproduce y transmite la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar con eficacia trámites elementales de verificación de datos y documentos a requerimiento de técnicos de nivel superior, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos.
- b. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas por necesidades de la empresa, y dentro de su capacitación profesional, no pudiendo encomendarle trabajos de superior categoría.

AYUDANTE/PINCHE DE COCINA:

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:



- a. Se encargará de preelaborar alimentos, preparar y presentar elaboraciones culinarias sencillas y asistir en la preparación de elaboraciones más complejas, ejecutando y aplicando operaciones, técnicas y normas básicas de manipulación, preparación y conservación de alimentos.
- b. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas por necesidades de la empresa, y dentro de su capacitación profesional, no pudiendo encomendarle trabajos de superior categoría.

AYUDANTE DE OFICIOS VARIOS:

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

- a. Trabaja a las órdenes de otros profesionales; procurará su formación profesional, poniendo todo su celo en las tareas que le sean encomendadas.
- b. Mantener en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento la maquinaria y los utensilios del centro.
- c. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas que tengan por necesidades de la empresa.
- d. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean encomendadas y siempre que estén incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

LIMPIADOR/CAMARERO DE PISOS:

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

- a. Realiza las tareas de limpieza de superficies y mobiliario del centro, de lavado y planchado, cosido básico manual y preparado de camas, seleccionando y empleando las técnicas, útiles, productos y electrodomésticos para garantizar la higienización del centro y permitir la disponibilidad de uso de las camas, la ropa de hogar, las prendas de vestir y el consumo de alimentos, cumpliendo con la normativa de prevención de riesgos laborales.
- b. Realizar las tareas propias de comedor-office, poniendo un cuidado especial en el uso de los materiales encomendados.
- c. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean encomendadas y siempre que estén incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

**CUIDADOR:**

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

Es el personal que, bajo la dependencia de la dirección del centro o persona que se determine, tiene como función principal la de asistir y cuidar a las personas usuarias en las actividades de la vida diaria que no puedan realizar por sí mismas y efectuar aquellos trabajos encaminados a su atención personal y de su entorno. Guardará absoluta privacidad sobre los procesos patológicos que sufran las personas usuarias, así como cualquier asunto referente a su intimidad, y siempre actuará en coordinación y bajo la responsabilidad de profesionales de quienes dependan directamente.

En otras, sus funciones son:

- a. Higiene personal de las personas usuarias.
- b. Vigilar y atender a las personas usuarias, sus necesidades generales humanas y sanitarias, especialmente en el momento en que éstos necesiten sus servicios.
- c. Dar de comer a aquellas personas usuarias que no lo puedan hacer por si mismas. En este sentido, se ocupará igualmente de la recepción, distribución y recogida de las comidas a las personas usuarias.
- d. Deberá efectuar la limpieza y mantenimiento de los utensilios de las personas usuarias, hacer las camas, colaborar en mantener ordenadas las habitaciones, recoger la ropa, llevarla a la lavandería y encargarse de la ropa personal de las personas usuarias.
- e. Controlar la higiene personal de los usuarios y también los medicamentos y alimentos que estos tengan en las habitaciones, bajo la supervisión de la auxiliar.
- f. Realizar los cambios posturales y aquellos servicios auxiliares que de acuerdo con su preparación técnica le sean encomendados, bajo la supervisión de la auxiliar.
- g. Comunicar las incidencias que se produzcan sobre la salud de las personas usuarias.
- h. Limpiar y preparar el mobiliario, materiales y aparatos de botiquín.
- i. Acompañar a las personas usuarias en las salidas que este deba realizar ya sean para cita médicas, excursiones, gestiones, etc.
- j. Colaborar con el equipo de profesionales mediante la realización de tareas elementales que complementen los servicios especializados de aquellos, en orden a proporcionar la autonomía personal de los usuarios y su inserción en la vida social.
- k. En todas las relaciones o actividades con las personas usuarias, procurar complementar el trabajo asistencia, educativo y formativo que reciban de profesionales. En general, todas



aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean encomendadas y siempre que estén incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

OPERARIO SERVICIOS GENERALES:

Es quien, teniendo la suficiente práctica, se dedica al cuidado, reparación, conservación, control y vigilancia de instalaciones, así como otras funciones generales no comprendidas en otros perfiles de personal y siempre que sean actividades que desarrolle la empresa en cualquier de las actividades que desarrolle (servicios de atención a personas tanto niños como mayores, control y supervisión de instalaciones, servicios relacionados con elaboración de comidas y reparto de la misma, atención a personas en puntos de encuentro familiar, servicios prestados en pisos tutelados y centros de protección a menores y familias en situación desfavorecidas o con riesgo de exclusión social, etc) siempre y cuando no requieran una titulación profesional específica para el desempeño de sus funciones.

PERSONAL NO CUALIFICADO:

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

Se encargará de la realización de las tareas elementales, propias de su nivel que no requiera una especial cualificación.

Distribuye, reproduce y transmite información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar trámites elementales de verificación de datos y documentos a requerimiento de técnicos de nivel superior.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean encomendadas y siempre que estén incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

PEÓN DE OBRAS:

Los peones de obras ayudan en los proyectos de edificación y construcción. Las tareas pueden implicar la carga y descarga de materiales, la limpieza y preparación de las obras y las áreas de construcción, levantando andamios, limpiando derribos y escombros, trabajos básicos de albañilería y ayudar a otros trabajadores.

OFICIAL DE OBRAS:

Las tareas entre otras asignadas es levantar todo tipo de mampostería, hacer mochetas, coloca y amura marcos, colocar zócalos y revestimientos simples, armar andamios y apuntalamientos, hace pisos (piedra, baldosa, etc.), coordinar el trabajo del medio oficial y del peón y los instruye, ayuda en replanteos, hacer encofrados, realizar impermeabilizaciones.

**ENCARGADO DE OBRA:**

El encargado de obra es el responsable directo de la ejecución material del proyecto. Sirve de puente entre el jefe de obra y los operarios que han de realizar los trabajos de construcción. Las tareas más específicas que desarrolla son: Planificación y organización del proceso y mecánica de los trabajos de obra, organización de los espacios de trabajo, control y seguimiento de la ejecución de obra, interpretación de planos, replanteos de las unidades de obra, control y organización de los grupos de trabajo y asignación de tareas a los operarios, cálculo de materiales y medición de la obra ejecutada, control del cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales y control de los materiales.

**ANEXO II**

TABLAS SALARIALES

GRUPO	CAT. PROFESIONAL	S. BASE
A	ADMINISTRADOR	1.200
A	GERENTE	1.200
A	DIRECTOR	1.200
A	MEDICO	1.200
A	TITULADO SUPERIOR	1.200
B	SUPERVISOR	1.120
B	ATS/DUE	1.120
B	TRABAJADOR SOCIAL	1.120
B	FISIOTERAPEUTA	1.120
B	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1.120
B	TITULADO MEDIO	1.120
B	ENCARGADO DE OBRAS	1.120
C	GOBERNANTE	800
C	OFICIAL MANTENIMIENTO	800



GRUPO	CAT. PROFESIONAL	S. BASE
C	OFICIAL ADMINISTRATIVO	800
C	CONDUCTOR	800
C	AUXILIAR GEROCULTOR	800
C	AUXILIAR DE CLINICA	800
C	AUXILIAR A DOMICILIO	800
C	COCINERO	800
C	OFICIAL DE OBRAS	800
D	AUX. MANTENIMIENTO	780
D	AUX. ADMINISTRATIVO	780
D	PORTERO RECEPCIONISTA	780
D	LIMPIADOR/CAMARERO	780
D	CUIDADOR	780
D	PINCHE COCINA	780
D	AYUDANTE OFICIOS VARIOS	780
D	PEÓN DE OBRAS	780
D	PERSONAL NO CUALIFICADO	780



CONSEJERÍA DE CULTURA E IGUALDAD

ORDEN de 4 de diciembre de 2018 por la que se realiza la convocatoria de las ayudas a personas jurídico privadas sin ánimo de lucro, con fines culturales, para la realización de proyectos de actividades de carácter cultural en municipios de la Comunidad Autónoma de Extremadura para 2019. (2018050547)

El artículo 9.1 del Estatuto de Autonomía de Extremadura, en la redacción dada por la Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, en sus apartados 47, 48 y 49 reconoce la competencia exclusiva de nuestra Comunidad Autónoma en materia de cultura en cualquiera de sus manifestaciones.

En el ejercicio de tal competencia, la Consejería de Cultura e Igualdad considera conveniente el apoyo al tejido asociativo cultural sin ánimo de lucro de nuestra Comunidad Autónoma, a través de la concesión de ayudas a personas jurídico privadas sin ánimo de lucro, con fines culturales, para la realización de proyectos de actividades de carácter cultural en municipios de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en la medida en que contribuyan al fomento, análisis, gestión, dinamización y difusión de la cultura en sus diferentes manifestaciones o disciplinas en toda la geografía extremeña, y que además, por su carácter asociativo, generen procesos de participación social, desarrollen hábitos democráticos y fomenten valores de convivencia solidaria y de justicia social.

Mediante Decreto 47/2017, de 18 de abril (DOE n.º 78, de 25 de abril) se establecieron las bases reguladoras de las ayudas a personas jurídico privadas sin ánimo de lucro, con fines culturales, para la realización de proyectos de actividades de carácter cultural en municipios de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Por todo ello, en uso de las competencias que me atribuye la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

DISPONGO :

Artículo 1. Objeto y finalidad.

1. La presente orden tiene por objeto la convocatoria de ayudas destinadas a financiar la realización de proyectos que fomenten actividades o acciones que contribuyan a generar contenidos de interés cultural en los municipios de la Comunidad Autónoma de Extremadura por parte de personas jurídico privadas sin ánimo de lucro, con fines



culturales, durante el año 2019, que desarrollen actividades en el ámbito territorial de Extremadura y que contribuyan a la participación de los extremeños en la vida cultural de su territorio.

2. La finalidad de estas ayudas es dinamizar, fomentar, analizar, desarrollar y gestionar acciones culturales en su ámbito competencial; impulsar de una forma definitiva el sector asociativo cultural y a la comunidad cultural extremeña; ofrecer herramientas que favorezcan la capacidad para generar empleo potenciando la formación, profesionalización y vertebración del sector cultural; estimular la participación del sector privado en la financiación de proyectos culturales, así como afianzar la conciencia de la identidad extremeña a través de la investigación, difusión y conocimiento de los valores culturales del pueblo extremeño, y la promoción y fomento de la cultura en todas sus manifestaciones y expresiones.

Artículo 2. Régimen jurídico.

1. Las ayudas convocadas se regirán por lo previsto en el Decreto 47/2017, de 18 de abril, por el que se aprueban las bases reguladoras de concesión de ayudas a personas jurídico privadas sin ánimo de lucro, con fines culturales, para la realización de proyectos de actividades de carácter cultural en municipios de la Comunidad Autónoma de Extremadura, (DOE n.º 78, de 25 de abril), así como por lo establecido en la Ley 6/2011 de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
2. Igualmente, serán de aplicación las normas de carácter básico contenidas en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley General de Subvenciones, así como la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante Ley 39/2015 PACAP), y demás disposiciones básicas del Estado.

Artículo 3. Beneficiarios y requisitos de los proyectos.

1. Podrán concurrir a la presente convocatoria las personas jurídico privadas que reúnan los siguientes requisitos:
 - a) Estar legalmente constituidas e inscritas en el Registro Oficial autonómico o nacional correspondiente.
 - b) Que se trate de personas jurídico privadas sin ánimo de lucro.
 - c) Que realicen proyectos de carácter cultural en municipios de la Comunidad Autónoma de Extremadura en la forma, tiempo y condiciones que se establecen en la presente orden.



d) A estos efectos se considerarán proyectos de carácter cultural subvencionables los relacionados con las siguientes disciplinas:

1.º Teatro.

2.º Música.

3.º Danza.

4.º Circo.

5.º Magia.

6.º Cine y audiovisuales.

7.º Literatura.

8.º Artes plásticas.

e) En la valoración de los proyectos se tendrán en cuenta el número de disciplinas desarrolladas por las distintas actividades contenidas en los mismos, de conformidad con lo dispuesto en el punto anterior.

f) Un mismo proyecto podrá comprender o incluir varias disciplinas. No obstante una misma actividad no podrá ser incluida a efectos de valoración en más de una disciplina.

2. Los solicitantes de las ayudas deberán además cumplir los siguientes requisitos:

a) Estar al corriente con sus obligaciones tributarias, con la Hacienda estatal y de la Comunidad Autónoma de Extremadura, así como con la Seguridad Social.

b) No estar incurso en alguna de las prohibiciones para obtener la condición de beneficiario establecidas en el artículo 12.2 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

3. No podrán ser beneficiarios de las ayudas contempladas en esta orden, aquellas personas jurídico privadas:

a) Cuyo proyecto esté integrado en otros programas que promueve la Consejería competente en materia de cultura de la Junta de Extremadura.

b) Cuyo proyecto no se desarrolle exclusivamente en municipios de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

c) En las que hubiese recaído resolución de revocación o reintegro total por pérdida del derecho al cobro de la subvención por incumplimiento en el ejercicio anterior al de la convocatoria correspondiente.



d) Cuyos programas incluyan:

1.º Actividades docentes, previstas en los planes de estudios vigentes, así como viajes de fin de curso u otras actividades extraescolares de similar naturaleza.

2.º Aquellos que contengan preceptos que infrinjan alguna normativa vigente.

4. Cada entidad podrá solicitar ayuda para un único proyecto.

Artículo 4. Gastos subvencionables.

1. Se consideran gastos subvencionables aquellos que de manera indubitada respondan a la naturaleza de la actividad subvencionada, resulten estrictamente necesarios, y se realicen entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019, de conformidad con lo previsto en el artículo 5 del decreto de bases reguladoras, y en concreto los siguientes con carácter enunciativo y no limitativo:

a) Gastos de transportes relacionados con el proyecto.

b) Gastos de alquiler y mantenimiento de locales necesarios para la realización de la actividad subvencionada.

c) Gastos de publicidad y difusión propios de la actividad (cuando se refieran a la actividad subvencionada).

d) Gastos del personal contratado específicamente para el proyecto.

e) Gastos correspondientes a servicios técnicos para la realización de las actividades que forman parte del proyecto.

f) Gastos de edición de publicaciones en diferentes soportes propios del proyecto subvencionado.

g) Gastos de contratación de espectáculos, artistas, películas, servicios de intérpretes, y demás propios del proyecto subvencionado.

2. Los siguientes gastos tendrán las siguientes limitaciones:

a) Gastos ordinarios de la entidad (alquiler de la sede social de la entidad, material de oficina, teléfono, energía eléctrica, comunicaciones postales, mensajería, gastos de gestión), que no podrán superar el 10 % del importe de la ayuda solicitada o concedida en su caso.

b) Dietas, gastos de viaje, alojamiento y manutención. Sólo serán subvencionables si han sido generados por personas directamente relacionadas con la organización y el desarrollo de la actividad (artistas, ponentes, conferenciantes, o similares), pero en ningún



caso si han sido generados por los asistentes o público en general, siempre que guarden relación con la ejecución del proyecto.

- c) Gastos del personal dependiente de las entidades beneficiarias. Gastos directamente relacionados con la organización y el desarrollo de la actividad subvencionada. En este sentido, la dedicación podrá ser parcial o total, según declaración expresada en la el anexo II justificándose de conformidad con la legislación laboral o mercantil vigente. A tales efectos se establece como límite máximo imputable por este concepto el 50 % del importe total de la ayuda solicitada o concedida en su caso.
 - d) Los gastos protocolarios y de representación (catering, objetos conmemorativos, o similares) están supeditados a su inexcusable relación con la actividad objeto de la ayuda, y en ningún caso podrán superar el 5 % de la ayuda solicitada o concedida, en su caso.
 - e) No se podrá incluir como gasto subvencionable el importe del IVA deducible, cuando la persona o entidad beneficiaria esté obligada a realizar declaración del mencionado impuesto. Por tanto, la cantidad que podrá imputarse como gasto, será la correspondiente a la base imponible de los justificantes.
3. En ningún caso el coste de adquisición de los gastos subvencionables podrá ser superior al valor de mercado.
 4. A efectos de lo previsto en el presente artículo, se considera gasto subvencionable el que ha sido efectivamente realizado y pagado dentro del período de ejecución de la actividad subvencionable previsto en el artículo siguiente de la presente convocatoria.
 5. En aplicación del artículo 36.3 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, cuando el importe de uno de los gastos subvencionables supere las cuantías establecidas en la legislación de Contratos del Sector Público para el contrato menor, el beneficiario deberá solicitar como mínimo tres ofertas de diferentes proveedores, con carácter previo a la contracción del compromiso para la obra, la prestación del servicio o la entrega del bien, salvo que por las especiales características no exista en el mercado suficiente número de entidades que los realicen, presten o suministren, o salvo que el gasto se hubiera realizado con anterioridad a la solicitud de la subvención (en el caso de la primera convocatoria).
- La elección entre las ofertas presentadas, que deberán aportarse en la justificación de la subvención, se realizará conforme a criterios de eficiencia y economía, debiendo justificarse expresamente en una memoria la elección cuando no recaiga en la propuesta económica más ventajosa.
6. La forma de justificación de la subvención será la que se establece en el artículo 17 de la presente convocatoria.



7. Los gastos financieros, los gastos de asesoría jurídica o financiera, los gastos notariales y registrales y los gastos periciales para la realización del proyecto subvencionado y los de administración específicos, serán subvencionables si están directamente relacionados con el proyecto subvencionado.
8. En ningún caso serán subvencionables:
 - a) Los intereses deudores de las cuentas bancarias.
 - b) Intereses, recargos y sanciones administrativas y penales.
 - c) Los gastos de procedimientos judiciales.
 - d) Los impuestos indirectos cuando sean susceptibles de recuperación o compensación por los beneficiarios.
 - e) Los impuestos personales sobre la renta.
 - f) Los gastos para realización de todo tipo de obras en inmuebles (ya sean en propiedad o alquiler).
 - g) Facturas de servicios prestados por profesionales autónomos cuando éstos sean miembros directivos de la persona jurídica beneficiaria de la ayuda concedida.
 - h) Gastos realizados en equipamiento, teniendo tal consideración la adquisición de maquinaria, mobiliario, equipos informáticos, elementos de transporte y, en general, cualesquiera otros que incrementen el patrimonio de la persona o entidad beneficiaria.
 - i) Premios, tanto en metálico como en especie.
9. Aquellas partidas no subvencionables por esta línea de ayuda o los gastos que excedan de la limitación establecida en los puntos anteriores, deben ser financiados con ingresos ajenos a esta ayuda y así debe constar de manera explícita en el presupuesto.

Artículo 5. Realización de las actividades subvencionables.

La actividad subvencionable se realizará entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año 2019, con sujeción a las condiciones, medios, duración y demás circunstancias previstas en el proyecto del que dependan, y siempre dentro de los límites contemplados en el artículo 4 (gastos subvencionables) de la presente convocatoria.

Artículo 6. Procedimiento de concesión y publicidad de las ayudas.

1. El procedimiento de concesión de estas ayudas se efectuará en régimen de concurrencia competitiva y convocatoria periódica, procedimiento a través del cual la concesión de las



mismas se realizará mediante la comparación de las solicitudes presentadas, a fin de establecer una prelación entre ellas de acuerdo con los criterios de valoración y puntuaciones obtenidas por cada uno de los proyectos presentados, y adjudicar aquellos que hayan obtenido mayor valoración en aplicación de los mismos, con el límite de crédito fijado para la presente convocatoria, en los términos establecidos en los capítulos I y II del título II de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y de acuerdo con los principios de la Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

2. Las solicitudes se valorarán y seleccionarán atendiendo a los criterios de evaluación previstos en el artículo 12 de la presente convocatoria.

Artículo 7. Financiación.

Las ayudas reguladas en la presente convocatoria, se financiarán con cargo a la aplicación presupuestaria 15.02.273A.489.00, superproyecto 200017039003 (Promoción de actividades y programas culturales), proyecto 201513090002 (Proyectos culturales a familias e instituciones sin fines de lucro) de la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Extremadura para 2019, por importe de doscientos cincuenta mil euros (250.000,00 euros).

La presente convocatoria es de tramitación anticipada, por lo que quedará subordinada a la existencia de crédito adecuado y suficiente en los Presupuestos Generales del ejercicio 2019.

Artículo 8. Cuantía de la subvención.

1. La cantidad máxima de la ayuda no superará los 18.000 euros por proyecto y beneficiario (IVA excluido).
2. En este sentido, serán subvencionables aquellos proyectos que hayan obtenido mayor valoración con arreglo a los criterios establecidos en el artículo 12 de la presente convocatoria, por la totalidad del importe solicitado, hasta agotar el crédito presupuestario previsto para el presente ejercicio.

Adjudicadas las ayudas, el saldo que reste se entregará a la siguiente Entidad por orden de puntuación, siempre que sea suficiente para atender el importe solicitado.

3. Las personas jurídico privadas solicitantes tendrán en cuenta la cuantía máxima para elaborar sus presupuestos, con el fin de garantizar la coherencia entre las actuaciones a desarrollar y la cuantía de la ayuda solicitada, debiendo entenderse que la cuantía subvencionable será la solicitada y que dicho presupuesto será vinculante a efectos de presentación de la cuenta justificativa, en los términos establecidos en el artículo 17 (justificación de la subvención) de la presente convocatoria.

**Artículo 9. Régimen de compatibilidad.**

1. Las ayudas reguladas en la presente orden son compatibles con cualquier otra ayuda o subvención de las Administraciones Públicas o entidades públicas o privadas para la misma finalidad, siempre que la cuantía de las ayudas públicas no supere aisladamente o en concurrencia con otras, el coste del proyecto para el que se solicita la subvención.
2. La obtención concurrente de ayudas otorgadas por otras Administraciones o entes públicos o privados, cuando se supere el importe máximo indicado en el apartado anterior, supondrá la modificación de la resolución de concesión, procediéndose al dictado de una nueva.
3. No obstante lo anterior, dentro del ejercicio 2019, será incompatible concurrir al procedimiento de concesión de la presente línea de ayudas, y a otras ayudas concedidas por la Consejería de Cultura e Igualdad de la Junta de Extremadura o contempladas nominativamente en los presupuestos, siempre y cuando se trate del mismo proyecto.

Artículo 10. Solicitudes y plazo de presentación.

1. Las subvenciones se concederán a solicitud del interesado, previa tramitación del oportuno expediente administrativo.
2. Las solicitudes y el resto de anexos se podrán descargar en el siguiente portal: <https://ciudadano.gobex.es/> en la oficina virtual, sección trámites, buscador de trámites, texto: ayudas proyectos actividades carácter cultural.
3. Las solicitudes de ayuda se formalizarán en el impreso o modelo oficial que figura como anexo I, y se dirigirán a la Secretaría General de Cultura de la Consejería de Cultura e Igualdad.

La solicitud de ayuda contendrá, con carácter obligatorio, la firma del interesado, con arreglo a lo establecido en el artículo 11.2 de la Ley 39/2015, PACAP.

4. El plazo de presentación de solicitudes, será de quince días hábiles contados desde el siguiente al de la publicación de la presente convocatoria y del extracto a que se refiere el artículo artículo 20.8.a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en el Diario Oficial de Extremadura.
5. Las solicitudes podrán presentarse en cualquiera de los registros u oficinas a que se refiere el artículo 7.1 del Decreto 257/2009, de 18 de diciembre, por el que se implanta un Sistema de Registro Único y se regulan las funciones administrativas del mismo, en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015. No obstante, las previsiones relativas al registro electrónico establecidas en el mencionado 16.4



producirán efectos a los dos años de la entrada en vigor de la citada Ley 39/2015, según dispone su disposición final séptima.

En caso de que se optara por presentar la solicitud en una oficina de Correos, se realizará en sobre abierto, para que el impreso de solicitud sea fechado y sellado antes de ser certificado.

6. En el modelo de solicitud se incluye una declaración responsable del solicitante de no estar incurso en las prohibiciones para obtener la condición de beneficiario establecidas en los apartados 2 y 3 del artículo 12 de Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, así como de las ayudas solicitadas y/o concedidas para el mismo proyecto y cuantía que se solicita, o de no haberlas solicitado.
7. La presentación de la solicitud por parte del interesado conllevará la autorización al órgano gestor para recabar la certificación acreditativa de estar al corriente de sus obligaciones tributarias, con la Seguridad Social y con la Hacienda de la Comunidad Autónoma de Extremadura, así como para que el órgano gestor compruebe sus datos de identidad personal de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 184/2008, de 12 de septiembre, por el que se suprime la obligación para los interesados de presentar la fotocopia de los documentos identificativos oficiales. No obstante, en la solicitud se consigna un apartado con el objeto de que el solicitante, si así lo estima conveniente, pueda denegar tal consentimiento, debiendo entonces aportar, junto con la solicitud, la referida certificación, así como fotocopia del Documento Nacional de Identidad o tarjeta de identidad del solicitante.
8. En el documento de solicitud, se incluye un apartado en el que, en su caso, las entidades podrán declarar haber aportado con anterioridad, tanto las escrituras de constitución y los estatutos de la entidad, como el documento acreditativo del poder del representante legal de la misma, debiendo a tal efecto la persona interesada indicar en qué momento y ante qué órgano administrativo presentó la citada documentación que, en este caso, se recabará de oficio por el órgano gestor. De la misma forma se incluye un apartado en el que se hará constar que estos extremos no han sufrido variación alguna.

En el caso de que la documentación en cuestión hubiera variado, o no se hubieran aportado con anterioridad, el órgano gestor consultará de oficio en el correspondiente registro las escrituras de constitución o estatutos, debiendo aportar el solicitante sólo el documento de representación legal.
9. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23.5 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, si la solicitud no reúne los requisitos exigidos, se requerirá al interesado para que, en un plazo de diez días, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciere, se le tendrá desistido de su petición, previa resolución que deberá ser dictada en los términos previstos en el artículo 68 de la Ley 39/2015, de PACAP.
10. La presentación de una solicitud, supone la aceptación expresa y formal de lo establecido en la presente orden.

**Artículo 11. Documentación.**

1. De conformidad con lo dispuesto en los apartados 7 y 8 del artículo 10 de la presente convocatoria, la solicitud deberá presentarse acompañada de la siguiente documentación:
 - a) En el caso de no prestarse autorización para que el órgano gestor los recabe de oficio:
 - Certificados de hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones con respecto a la Seguridad Social y Hacienda estatal y autonómica.
 - Fotocopia del documento o tarjeta de identidad.
 - b) Proyecto detallado para el que se solicita ayuda, conforme al anexo II.
 - c) Documento acreditativo del poder del representante legal de la misma (anexo III).
2. La documentación técnica que acompaña a la solicitud será archivada en su expediente. Concedidas las ayudas, y una vez transcurridos los plazos para la interposición de recursos procedentes sin que se hayan interpuesto, dicha documentación quedará a disposición de los interesados.

Artículo 12. Criterios de valoración.

Cada solicitud presentada podrá ser valorada hasta un máximo de 100 puntos, de acuerdo con la distribución que a continuación se establece y hasta el máximo de puntos que en cada uno de los siguientes apartados se indica.

1. Criterios de valoración y ponderación de la Entidad solicitante: hasta 18,5 puntos:
 - a) Número de socios de la Entidad Solicitante: hasta 6 puntos. Dicho extremo se acreditará mediante declaración del anexo I, y se valorará conforme al siguiente desglose:
 - Hasta 10 socios: 0 puntos.
 - De 11 a 25 socios: 1,5 puntos.
 - De 26 a 50 socios: 3 puntos.
 - De 51 a 250 socios: 4,5 puntos.
 - Más de 250 socios: 6 puntos.
 - b) Experiencia de la entidad en la realización de proyectos culturales en Extremadura, de similar contenido programático realizados durante los últimos cuatro años (2015 a 2018). Dicho extremo se acreditará mediante declaración del anexo I: hasta 6 puntos.



Se valorará 1,50 puntos por cada proyecto igual o similar.

De tratarse de sucesivas ediciones del mismo proyecto, se valorará con 1,50 puntos, independientemente del número de ediciones.

c) Implantación territorial. Se dará preferencia al mayor ámbito de actuación de la Entidad solicitante. Dicho extremo se acreditará mediante declaración del anexo I y será concordante con lo establecido en los estatutos de la Entidad:

- Local: 0 puntos.
- Comarcal: 1,50 puntos.
- Provincial: 3 puntos.
- Regional: 4,50 puntos.
- Nacional o superior: 6,50 puntos.

2. Valoración y ponderación de los proyectos presentados: hasta 81,5 puntos:

a) Estudios previos:

- El proyecto no presenta estudios previos: 0 puntos.
- El proyecto presenta estudios previos: 1,5 puntos.

b) Finalidad y objetivos:

- En el proyecto no se describe de forma detallada la finalidad y objetivos perseguidos: 0 puntos.
- En el proyecto se describe de forma detallada la finalidad y objetivos perseguidos: 1,5 puntos.

c) Metodología:

- El proyecto no detalla la metodología propuesta para cada una de las actividades: 0 puntos.
- El proyecto detalla la metodología propuesta para cada una de las actividades: 1,5 puntos.

d) Cronograma del proyecto:

- El proyecto no especifica la temporalización para el desarrollo de las actividades: 0 puntos.
- El proyecto especifica la temporalización para el desarrollo de las actividades: 1,5 puntos.



e) Calidad del proyecto: hasta 30 puntos. Se tendrán en cuenta aquellos aspectos del proyecto que redunden en un más fiel cumplimiento de los objetivos de la convocatoria, esto es, en una mayor y mejor generación de contenidos de interés cultural en los municipios de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y, para ello, se atenderá a su originalidad, carácter innovador, multidisciplinariedad, excelencia formal, rigor expositivo y estructural; riqueza y profundidad de las acciones que integran el proyecto; adecuación de los medios propuestos a las finalidades perseguidas; mayor probabilidad de que satisfaga, en el ámbito de la convocatoria, las necesidades culturales de la sociedad extremeña, y, en general, todos aquellos elementos que acrediten una calidad superior.

Se valorará:

- e.1. La puesta en valor de las particularidades culturales relacionadas con las poblaciones beneficiarias del proyecto que tengan una proyección regional, nacional o internacional en el campo de la creación artística, la tradición o el folclore: hasta 5 puntos.
- e.2. El favorecer la creación de nuevos públicos en el consumo cultural en artes escénicas, plásticas, cine, literatura o cualquier otra disciplina o campo contemplado en la convocatoria a través de acciones o actividades encaminadas al estudio, formación y análisis de las disciplinas artísticas de forma amena y con rigor profesional: hasta 10 puntos.
- e.3. La contribución al estímulo para la creación artística con talleres, cursos, jornadas, festivales, concursos o cualquier otro formato que abra la puerta a la creatividad, necesaria para el enriquecimiento personal y colectivo: hasta 5 puntos.
- e.4. La adecuación de los medios propuestos a las finalidades perseguidas, valorándose positivamente el hecho de que las actividades propuestas estén encaminadas a la consecución de los objetivos del proyecto, y que además utilicen una metodología participativa y unos indicadores evaluativos de consecución de objetivos generales abiertos, sobre todo, al desarrollo de hábitos democráticos que fomenten valores de convivencia solidaria y difusión de la cultura: hasta 5 puntos.
- e.5. La viabilidad económica y rigor presupuestario, valorándose positivamente los proyectos que contribuyan de forma racional al desarrollo económico de la industria cultural extremeña de los sectores editorial y literario, de las artes escénicas, musical, audiovisual, cinematográfica, artes visuales y plásticas y cualquier otra disciplina: hasta 5 puntos.

Dichos extremos se acreditarán mediante declaración del anexo II de forma individualizada por cada apartado.



- f) Número de disciplinas a desarrollar: hasta 8 puntos. Se otorgará 1,00 punto por cada disciplina desarrollada de conformidad con lo establecido en el artículo 3.1 de la presente convocatoria.
- g) Número de actividades a desarrollar en el proyecto: hasta 9 puntos: Se valorará 1,50 puntos por actividad, con un máximo de 9 puntos.
- h) Ámbito territorial de desarrollo del proyecto: hasta 7,50 puntos.
- Se otorgará 1,50 puntos por cada localidad concreta en la que se desarrolle el proyecto, con un máximo de 7,50 puntos.
 - Si la actividad se desarrollase a través de internet, se considerará como una única localidad, adjudicándose 1,50 puntos.
 - La misma actividad realizada en una localidad concreta y a través de internet se valorará con 1,50 puntos.
- i) Recursos financieros. Fuentes de financiación ajenas a la Secretaría General de Cultura dedicadas al proyecto. Se valorará entre 0 y 4,50 puntos.
- 1.º Aportaciones realizadas por entidades públicas o privadas para la realización del proyecto, con un mínimo del 10 % del coste total del mismo: 1,50 puntos.
 - 2.º Aportaciones realizadas por la propia entidad solicitante, excluidas las subvenciones concedidas por otras entidades públicas o privadas, para la realización del proyecto:
 - Del 10 al 20 % del coste total del proyecto: 1,50 puntos.
 - Más del 20 % del coste total del proyecto: 3 puntos.
- j) Recursos humanos con los que cuenta el proyecto:
- Si cuenta con recursos humanos ajenos a la entidad solicitante que participen activamente en el desarrollo y ejecución del proyecto. Dicho extremo se acreditará mediante declaración del anexo II: 1,50 puntos.
- k) Temporalización del proyecto: Se valora positivamente la mayor duración del mismo. Dicho extremo se acreditará mediante declaración del anexo II:
- Menos de 7 días: 0 puntos.
 - Más de 7 días hasta 30 días: 1,50 puntos.
 - Más de 30 días: 3 puntos.



l) Método de evaluación. Posibilidad de comparación y cuantificación entre previsiones iniciales que justifican el proyecto, con el desarrollo y la situación final una vez ejecutado. Entre 0 y 4,50 puntos:

- Especificación del método inicial de evaluación (previa a la ejecución del proyecto): 1,50 puntos.
- Especificación del método intermedio de evaluación (durante el desarrollo del proyecto): 1,50 puntos.
- Especificación del método final de evaluación (a la finalización del proyecto): 1,50 puntos.

m) Consolidación del proyecto: Se valorarán las ediciones del mismo proyecto para el que se solicita ayuda, realizadas en ejercicios anteriores al de la convocatoria correspondiente, de manera continua o discontinua. Dicho extremo se acreditará mediante declaración del anexo I, y se valorará con un máximo de 7,5 puntos:

Ediciones en:

- 4 ejercicios anteriores: 1,5 puntos.
- 5 ejercicios anteriores: 3 puntos.
- 6 ejercicios anteriores: 4,5 puntos.
- 7 ejercicios anteriores: 6 puntos.
- 8 o más ejercicios anteriores: 7,5 puntos.

Artículo 13. Órganos de ordenación e instrucción.

1. La Secretaría General de Cultura será el órgano competente para la ordenación e instrucción del procedimiento y realizará de oficio cuantas actuaciones estime necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales debe formularse la propuesta de resolución.

2. Para la valoración de las solicitudes presentadas se constituirá una Comisión de Valoración integrada por los siguientes miembros:

a) Presidencia: Secretaria General de Cultura o persona en quien delegue.

b) Vicepresidencia: Directora del Centro de las Artes Escénicas y de la Música de Extremadura, o persona en quien delegue.

c) Vocalías:



- Director de la Filmoteca de Extremadura.
- Director de la Editora Regional de Extremadura.
- Jefe de Servicio de Promoción Cultural.
- Jefa de Servicio de Museos y Artes Visuales.
- Jefa de Sección de Promoción Cultural.
- Jefa de Sección de la Editora Regional.
- Jefa de Negociado de Promoción Cultural.

- d) Secretaría: persona empleada pública, que designe la Secretaria General de Cultura entre el personal que preste sus servicios en dicha Secretaría, con voz y voto.

La designación de los miembros de la Comisión de Valoración deberá publicarse en el Diario Oficial de Extremadura por Resolución del órgano que ostente las competencias en materia de Promoción Cultural, con anterioridad al inicio de sus actuaciones.

3. Serán funciones de la Comisión de Valoración:

- a) Informar y valorar las solicitudes de acuerdo con los criterios de valoración.
- b) Elevar informe sobre la concesión y denegación de las ayudas y la cuantía de las mismas en función de los criterios de valoración, al titular del órgano competente en materia de Promoción Cultural, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 7 y 8 (financiación y cuantía de las ayudas) de la presente orden.
- c) Solicitar los informes que se estimen necesarios para una mejor resolución.
- d) Evaluar el grado de cumplimiento de los proyectos beneficiarios de las ayudas según los artículos 3, 4, 5, 8 y 17 (características culturales, gastos subvencionables, plazos de ejecución, cuantía del proyecto y justificación) de la presente orden.

4. La Comisión de Valoración se regirá, en cuanto a su constitución y funcionamiento, por lo dispuesto para los órganos colegiados en la subsección 1.^a de la sección 3.^a del capítulo II del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y al título V, capítulo II, sección 2.^a de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

5. Los miembros de la Comisión estarán sujetos a las causas de abstención y recusación previstas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.



6. Tras la valoración de las solicitudes presentadas, la Comisión de Valoración elaborará un informe al que se adjuntará la relación ordenada de las entidades que cumplan los requisitos para la concesión de la ayuda, con indicación del importe a conceder; aquellas que cumpliendo con los requisitos, no alcanzan la puntuación necesaria para ser beneficiarias, así como aquellas otras que no cumplen los citados requisitos, con indicación de los motivos de denegación.

Artículo 14. Propuesta, resolución y notificación.

1. A la vista del informe motivado de la Comisión de Valoración, la Secretaria General de Cultura formulará la correspondiente propuesta de resolución la Consejera de Cultura e Igualdad, quien dictará resolución expresa y motivada en el plazo de un mes desde la elevación de aquélla. La propuesta del órgano instructor no podrá separarse del informe de la Comisión de Valoración.
2. La resolución, que pondrá fin a la vía administrativa, será notificada individualmente a los beneficiarios y publicada en el Diario Oficial de Extremadura, y en ella se hará constar los beneficiarios y la cuantía concedida, así como los proyectos desestimados y los motivos de desestimación. Contra dicha resolución, los interesados podrán interponer recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes ante el órgano que la hubiera dictado, o bien directamente recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura en el plazo de dos meses. Ambos plazos se computarán a partir del día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.
3. Las subvenciones concedidas serán publicadas en el Portal de Subvenciones de la Comunidad Autónoma, de acuerdo con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo.

Igualmente, dentro de los quince días siguientes al de notificación o publicación de dicha concesión, deberá publicarse la misma en el Portal Electrónico de la Transparencia y la Participación Ciudadana, indicando la relación de beneficiarios, el importe de las ayudas, y la identificación de la normativa reguladora. Asimismo, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 20.8.b) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones se dará publicidad de la concesión en la Base de Datos Nacional de Subvenciones.

La resolución mencionada podrá incluir una relación ordenada de todas las solicitudes que, cumpliendo con las condiciones administrativas y técnicas establecidas en las bases reguladoras para adquirir la condición de beneficiarios, no hayan sido estimadas por no alcanzar la puntuación necesaria, con indicación de la puntuación otorgada a cada una de ellas en función de los criterios de valoración previstos en la misma.



En este supuesto, si se renunciase a la subvención por alguna de las entidades beneficiarias, el órgano concedente acordará, sin necesidad de una nueva convocatoria, la concesión de la subvención al solicitante o solicitantes siguientes a aquéllas según el orden de puntuación, siempre y cuando con la renuncia por parte de alguno de los beneficiarios existiera crédito adecuado y suficiente para atender al menos una de las solicitudes denegadas.

El órgano concedente de la subvención comunicará esta opción al/los interesado/s, a fin de que accedan a la propuesta de subvención en el plazo improrrogable de diez días. Una vez aceptada la propuesta por parte de los solicitantes, el órgano correspondiente dictará el acto de concesión y procederá a su notificación.

4. El plazo máximo para resolver y notificar el procedimiento será de seis meses desde la publicación de la presente convocatoria y del extracto a que se refiere el artículo 20.8 b) de la Ley General de Subvenciones. La falta de resolución expresa dentro del plazo máximo para resolver, legitima a los interesados para entender desestimada su solicitud por silencio administrativo, conforme a lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 22 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
5. Si en el plazo de los diez días hábiles siguientes a la publicación de la resolución de la subvención los beneficiarios no manifiestan expresamente su renuncia, se entenderá que aceptan la misma, comprometiéndose a ejecutar el proyecto subvencionado en el plazo y condiciones establecidas.
6. El plazo mencionado en el apartado anterior será también para formular la/s posibles renunciaciones expresas, ya que si éstas se produjeran con posterioridad, no habría lugar a la concesión de la subvención a los siguientes beneficiarios en orden de puntuación, según lo establecido en el apartado 4 del presente artículo.
7. En el caso de que la renuncia expresa se produjera con posterioridad al plazo establecido, el beneficiario no podrá formular nueva solicitud para estas ayudas en la siguiente convocatoria.

Artículo 15. Obligaciones de los beneficiarios.

Con independencia del resto de obligaciones previstas en la presente orden, y sin perjuicio de las obligaciones genéricas contempladas en el artículo 13 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, las entidades beneficiarias tendrán que cumplir las siguientes:

- a) Acreditar, con anterioridad a dictarse la propuesta de resolución de concesión y con carácter previo al pago de la subvención, que se encuentra al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias con la Hacienda Estatal y con la Hacienda de la



Comunidad Autónoma de Extremadura, así como en sus obligaciones frente a la Seguridad Social.

- b) Adoptar las medidas de difusión oportunas, en los términos previstos en el artículo 17.3 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

A tales efectos, los beneficiarios deberán dar adecuada publicidad al carácter público de la financiación de los programas, actividades o actuaciones de cualquier tipo que sean objeto de subvención. Para ello, se incluirá en todos y cada uno de los medios utilizados para difundir sus proyectos, así como en la documentación elaborada para su desarrollo, la indicación "Proyecto subvencionado por la Junta de Extremadura", así como el logotipo correspondiente.

- c) Comunicar la obtención de otras ayudas para la misma finalidad, procedentes de cualquier Administración, ente público o privado, nacional o internacional, tanto en el momento de la solicitud como con posterioridad a su presentación.
- d) Cumplir con el objetivo, ejecutar el proyecto y realizar la actividad subvencionable que fundamenta la concesión de las subvenciones, asumiendo en su caso, la aportación económica por la diferencia entre el importe de la cantidad concedida y el coste total de la actividad subvencionada, garantizando el buen fin de ésta en los términos y condiciones tenidos en cuenta para el otorgamiento de la subvención. En ningún caso el importe de las subvenciones percibidas puede superar el coste real del proyecto a realizar.
- e) Presentar un presupuesto adecuado a los objetivos y actividades necesarias para el buen desarrollo del proyecto.
- f) Aportar, a su cargo, los locales, material, así como todos los recursos y medios necesarios para el desarrollo de la actividad. En todo caso, la contratación de cualquier personal para la realización del proyecto no generará en ningún caso relación laboral entre la Consejería competente en materia de cultura y los profesionales contratados para llevar a cabo los programas subvencionados.
- g) Justificar ante el órgano concedente, en la forma y plazo establecidos en la presente orden, el cumplimiento de los requisitos y condiciones, así como la realización de la actividad subvencionable. A tales efectos se deberán acreditar y justificar la totalidad de la actividad subvencionada y los gastos y pagos realizados por el importe total del proyecto subvencionado (de conformidad con lo establecido en el artículo 17 de la presente convocatoria).
- h) Someterse a las actuaciones de comprobación, a efectuar por el órgano concedente, así como a cualesquiera otras de comprobación y control financiero que puedan realizar los



órganos de control competentes, aportando cuanta información les sea requerida en el ejercicio de esas actuaciones.

Estas ayudas quedarán sometidas al control financiero establecido en el artículo 50 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

- i) Disponer de los libros contables, registros diligenciados y demás documentos debidamente auditados en los términos exigidos por la legislación mercantil y sectorial aplicable al beneficiario en cada caso, con la finalidad de garantizar el adecuado ejercicio de las facultades de comprobación y control.
- j) Conservar los documentos justificativos de la aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos, en su caso, en tanto puedan ser objeto de las actuaciones de comprobación y control.
- k) Proceder al reintegro de los fondos percibidos en los supuestos contemplados en el artículo 43 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Artículo 16. Pago de las ayudas.

1. El pago de las ayudas concedidas será propuesto por la Consejería de Cultura e Igualdad y hecho efectivo por la Consejería de Hacienda y Administración Pública, en el plazo que resulte de su sistema contable de la siguiente forma:
 - a) Con carácter anticipado un primer pago del 50 % del importe total de la subvención concedida una vez sea publicada la Resolución de concesión en el Diario Oficial de Extremadura.
 - b) El 50 % restante se abonará una vez presentada la documentación justificativa del destino de los gastos y pagos realizados en una cantidad al menos igual al importe anticipado en la forma establecida en el artículo 17.2 (justificación de la subvención). Esta justificación (correspondiente al primer 50 % del importe de la subvención) deberá presentarse ante la Secretaría General de Cultura con anterioridad al 1 de noviembre del ejercicio 2019.
2. En todo caso, para proceder a la tramitación de cualquiera de los pagos mencionados, el beneficiario deberá hallarse, en el momento de solicitar el abono de los mismos, al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, extremos que serán comprobados de oficio por el órgano gestor de las ayudas siempre que el interesado no hubiese denegado su autorización expresamente en la solicitud de la subvención.
3. En atención a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, se establece la exención de prestar garantías por los pagos



anticipados que reciban en el marco de esta convocatoria atendiendo a los beneficiarios y a la finalidad de las ayudas reguladas, ya que se configuran como subvenciones otorgadas a entidades culturales sin ánimo de lucro con la finalidad de dinamizar, movilizar y gestionar la cultura en su ámbito competencial, impulsar de una forma definitiva el sector de las artes escénicas y a la comunidad cultural extremeña así como afianzar la conciencia de la identidad extremeña a través de la investigación, difusión y conocimiento de los valores culturales del pueblo extremeño y la promoción y fomento de la cultura en todas sus manifestaciones y expresiones.

Artículo 17. Justificación.

1. La justificación por el beneficiario del cumplimiento de las condiciones impuestas y de la consecución de los objetivos previstos en el acto de concesión de la subvención, revestirá la modalidad de cuenta justificativa, considerándose gasto realizado el que ha sido efectivamente realizado y pagado dentro del período subvencionable.
2. Para proceder a efectuar el segundo pago (justificación del primer 50 % de la subvención concedida) se deberá presentar una memoria económica justificativa del coste de las actividades realizadas, de conformidad con el anexo IV, relativo a la memoria económica justificativa y desglose de facturas. En el caso de que se hayan producido desviaciones respecto al presupuesto inicial, deberán ser indicadas y explicadas.
3. En todo caso, con anterioridad al 15 de febrero del año 2020, a efectos de justificar el destino total de la subvención y su debido cumplimiento, la entidad beneficiaria deberá presentar ante la Secretaría General de Cultura:
 - a) Memoria económica justificativa según el anexo IV "Resumen y Desglose de facturas". En el caso de que se hayan producido desviaciones respecto al presupuesto inicial, deberán ser indicadas y explicadas.
 - b) Memoria de actuación justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención y de la realización de la totalidad de las actividades subvencionadas con indicación de los resultados obtenidos.
 - c) Certificado emitido por el secretario con el V.ºB.º del Presidente de la entidad, mediante el anexo V.
 - d) En su caso, carta de pago de reintegro en el supuesto de remanentes no aplicados así como de los intereses derivados de los mismos.
 - e) Ofertas presentadas que, en aplicación del artículo 36 de la Ley 6/2011 de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, deba haber solicitado el beneficiario, así como memoria justificativa de la elección que se efectúe entre aquellas, cuando dicha elección no recaiga en la propuesta económica más ventajosa.



4. En todo caso,

a) El órgano concedente comprobará, a través de técnicas de muestreo, sobre cada una de las memorias económicas presentadas, los justificantes que estime oportunos (mínimo, el 15 % de los relacionados) y que permitan obtener evidencia razonable sobre la adecuada aplicación de la subvención, a cuyo fin podrá requerir al beneficiario la remisión de los justificantes de gasto seleccionados de forma aleatoria.

b) Los documentos acreditativos de los gastos realizados comprenderán:

— Facturas o documentos contables de valor probatorio equivalente, con validez en el tráfico jurídico mercantil o con eficacia administrativa justificativos de la realización del proyecto.

— Justificantes del pago de los documentos de gasto.

c) En cuanto a los justificantes de pago, se indica que:

— Los pagos de facturas de importe igual o superior a 2.500,00 euros, deberán justificarse necesariamente mediante copias de los documentos bancarios (cheques, transferencias, pagarés y demás medios) y su correspondiente justificación de cargo en cuenta (mediante certificado de la entidad bancaria, listados de movimientos de cuentas, documento de cargo en cuenta y demás medios). Siempre debe quedar acreditado claramente el sujeto que paga la factura, el proveedor, el importe pagado y la factura a que corresponde dicho pago.

— Los pagos de facturas de importe inferior a 2.500,00 euros, podrá realizarse (además de la manera indicada en el párrafo anterior), a través de pago en metálico, acreditado mediante recibo o certificado de pago del mismo emitido por el proveedor en original.

— En la documentación justificativa del pago, siempre debe quedar acreditado claramente el sujeto que paga la factura, el proveedor, el importe pagado y la factura a que corresponde dicho pago.

— Validación y estampillado de justificantes de gasto en el supuesto de cofinanciación: en el supuesto de que el mismo justificante de gasto se utilice para un proyecto cofinanciado por más de una Administración o ente público, los justificantes de gasto originales se marcarán con una estampilla, indicando en la misma la subvención para cuya justificación han sido presentados y si el importe del justificante se imputa total o parcialmente a la subvención.

Artículo 18. De la subcontratación de las actividades subvencionadas.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, la realización



de la actividad subvencionada es obligación personal del beneficiario, dentro de los límites fijados en tal artículo, permitiéndose la subcontratación con el límite del 50 por 100 del importe de la actividad subvencionada, sumando los precios de todos los subcontratos.

2. En ningún caso podrá concertarse la ejecución total o parcial de las actividades subvencionadas con personas o entidades vinculadas con el beneficiario en los términos del artículo 68 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
3. En ningún caso podrá fraccionarse un contrato con el objeto de disminuir la cuantía del mismo y eludir el cumplimiento de los requisitos anteriores.
4. Los contratistas quedarán obligados sólo ante la entidad beneficiaria, quien asumirá la total responsabilidad de la ejecución de la actividad subvencionada frente a la Administración y velará por el respeto de lo establecido en la presente norma en cuanto a la naturaleza de los costes subvencionables, todo ello sin perjuicio del deber de colaboración a que están sujetos los contratistas en los procedimientos de control financiero de las subvenciones.

Artículo 19. Incumplimiento, revocación y reintegro.

1. Se producirá la pérdida del derecho al cobro total o parcial de la subvención en el supuesto de falta de justificación o de concurrencia de alguna de las causas previstas en el artículo 43 de la Ley 6/2011, 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
2. Sin perjuicio de otras responsabilidades a que hubiere lugar, procederá el reintegro de las cantidades percibidas y la exigencia del interés de demora desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro, además de en los casos previstos en el citado artículo 43, por:
 - a) Por el incumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente orden.
 - b) Por el incumplimiento de la finalidad para la que fue concedida la ayuda.
3. Cuando el cumplimiento por parte del beneficiario se aproxime de modo significativo al cumplimiento total, y se acredite por éste una actuación inequívocamente tendente a la satisfacción de sus compromisos, la cantidad a reintegrar vendrá determinada en virtud del principio de proporcionalidad.
4. Para determinar el grado de cumplimiento de los beneficiarios se valorarán los proyectos realizados conforme a lo previsto, en su caso, en el artículo 12 de la presente orden. Si la puntuación obtenida en esta valoración fuese menor a aquella por la que se concedió la ayuda, se procederá de la siguiente forma:



- a) En los casos en que la puntuación obtenida sea menor a aquella por la que se concedió la ayuda y superior al 60 % de ésta, se entenderá un incumplimiento parcial, que conllevará al reintegro proporcional de la ayuda en un porcentaje que resulte de la resta del 100 % del cumplimiento total, menos el porcentaje de cumplimiento de la ayuda concedida.
- b) En los casos en que la puntuación obtenida sea inferior al 60 % de aquella por la que se concedió la ayuda, se entenderá que no se dan circunstancias similares a las que posibilitaron el otorgamiento de la ayuda, por lo que será de aplicación el apartado 2 de este artículo, al no cumplirse la finalidad para la que la subvención fue concedida.
5. En el caso de que el importe del presupuesto justificado fuera inferior al aprobado en la resolución de concesión, se procederá al reintegro de la subvención concedida de forma proporcional al gasto o inversión realmente efectuada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 43.2 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura. A estos efectos, se considerará que el incumplimiento es parcial cuando la inversión justificada alcanzase, al menos, el 60 % de la inversión aprobada como subvencionable. Por debajo de este porcentaje el incumplimiento será declarado total.
6. Las cantidades a reintegrar tendrán la consideración de ingresos de derecho público, resultando de aplicación para su cobranza lo previsto en la ley 5/2007, de 19 de abril, General de la Hacienda Pública de Extremadura.

Disposición final primera. Efectos.

La presente orden producirá efectos a partir del día siguiente a la publicación en el Diario Oficial de Extremadura del extracto a que se refiere el artículo 20.8.b) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Disposición final segunda. Habilitación normativa.

Se autoriza a la Secretaría General de Cultura, para dictar en el ámbito de sus competencias, cuantos actos y disposiciones resulten necesarios para el desarrollo y ejecución de lo dispuesto en la presente orden.

Disposición final tercera. Recursos.

Contra la presente orden, que pone fin a la vía administrativa, los interesados podrán interponer potestativamente recurso de reposición en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a la publicación del mismo, según lo establecido en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015 del Procedimiento administrativo Común de las Administraciones Públicas.



También podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de su publicación conforme a lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. En caso de haber interpuesto recurso de reposición no podrá impugnar en vía contencioso-administrativa hasta que se haya resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta de aquél. Todo ello sin perjuicio de que el interesado pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime procedente.

Mérida, 4 de diciembre de 2018.

La Consejera de Cultura e Igualdad,
LEIRE IGLESIAS SANTIAGO

**JUNTA DE EXTREMADURA****REGISTRO DE ENTRADA****ANEXO I**

SOLICITUD DE AYUDAS DESTINADAS A PERSONAS JURÍDICO PRIVADAS SIN ÁNIMO DE LUCRO, CON FINES CULTURALES, PARA LA REALIZACIÓN DE PROYECTOS DE ACTIVIDADES DE CARÁCTER CULTURAL EN MUNICIPIOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA PARA 2019

1. DATOS DE LA ENTIDAD SOLICITANTE

Nombre o razón social		NIF:	
Domicilio:		Nº:	Piso:
Localidad:	Provincia:		C.P.:
Teléfonos:		Fax:	
Correo electrónico:			
Web:			
Fecha de inscripción en el Registro Oficial correspondiente:			
Denominación del Registro Oficial donde se encuentra inscrito:			
En su caso, domicilio, sede o delegación en el territorio de la C.A. de Extremadura:			
<i>Número de socios:</i>			

2. DATOS DEL REPRESENTANTE LEGAL:

Apellidos y nombre:	
N.I.F.:	Relación con la entidad/Cargo:
Teléfono.:	e-mail:

**6. CONSOLIDACIÓN DEL PROYECTOS**

<i>Denominación del Proyecto</i>			
<i>Localidad</i>	<i>Ediciones anteriores:</i>	<i>Año</i>	<i>de</i>
	<i>número</i>	<i>realización</i>	

7. DATOS RELATIVOS A LA OBLIGACIÓN DE DECLARACIÓN DEL IVA. (Marcar lo que proceda):

La Entidad **SÍ** está obligada a realizar declaración del Impuesto sobre el Valor Añadido, por tanto, la cantidad que podrá imputarse como gasto es la correspondiente a la base imponible de los justificantes.

La Entidad **NO** está obligada a realizar declaración del Impuesto sobre el valor añadido, por tanto, la cantidad que podrá imputarse como gasto es la correspondiente a la base imponible más el IVA correspondiente de los justificantes.

8. AUTORIZACIONES:

1. En relación con lo dispuesto en el Decreto 184/2008, de 12 de septiembre (DOE nº 181) la presentación de la solicitud por parte del interesado conllevará la autorización al órgano gestor para que verifique su identidad a través del Sistema de Verificación de Datos de Identidad (S.V.D.I.), no obstante, el solicitante podrá denegar el consentimiento, debiendo presentar entonces copia del D.N.I.:

No presta consentimiento, por lo que adjunta copia del D.N.I.

2. La presentación de la solicitud por parte del interesado conllevará la autorización al órgano gestor para recabar los certificados o información a emitir por la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la Tesorería General de la Seguridad Social y la Consejería competente en materia de Hacienda. No obstante, el solicitante podrá denegar



el consentimiento, debiendo presentar entonces los certificados de hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y Seguridad Social.

- Deniego el consentimiento para recabar el certificado de hallarse al corriente en las obligaciones con respecto a la Hacienda Estatal y adjunto el certificado correspondiente.
- Deniego el consentimiento para recabar el certificado de hallarse al corriente en las obligaciones con respecto a la Hacienda Autónoma y adjunto el certificado correspondiente.
- Deniego el consentimiento para recabar el certificado de hallarse al corriente en las obligaciones con respecto a la Seguridad Social y adjunto el certificado correspondiente.

9. DECLARACIONES:

El solicitante DECLARA bajo su responsabilidad que:

- Que se halla al corriente de sus obligaciones tributarias y con la seguridad social.
- Que no está incurso en ninguna de las prohibiciones previstas en el artículo 12 de la ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura. Declara asimismo estar al corriente de sus obligaciones por reintegro de subvenciones.
- Así mismo declara que las ayudas oficiales solicitadas y/o concedidas a la Entidad para este proyecto y cuantía de las mismas son las siguientes:

<i>ENTIDAD CONCEDENTE</i>	<i>FECHA CONCESIÓN</i>	<i>CUANTÍA</i>

- Esta entidad

Sí / NO ha aportado anteriormente las escrituras de constitución, Estatutos y representación legal



(Fecha y organismo ante el que la presentó, siempre que no hayan transcurrido más de cinco años desde la finalización del procedimiento al que correspondan, e identificación del expediente):

Fecha: _____,

Organismo: _____

Expediente: _____

y éstos SI / NO han sido modificados posteriormente

(En el caso de que la documentación en cuestión hubiera variado, o no se hubieran aportado con anterioridad, el órgano gestor consultará de oficio en el correspondiente registro las escrituras de constitución o estatutos, debiendo aportar el solicitante de nuevo sólo el documento de representación legal).

Y SOLICITA la concesión de la subvención que proceda efectuando la siguiente DECLARACIÓN:

TODOS LOS DATOS EXPUESTOS EN ESTA SOLICITUD SON CORRECTOS Y VERACES

En _____, a ___ de _____ de 201__ .

(Firma)

Nombre y apellidos del solicitante o representante legalmente autorizado:

PROTECCIÓN DE DATOS: En cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en el tratamiento de datos personales y a libre circulación de los mismos, la Secretaría General de Cultura, le informa que los datos personales obtenidos mediante la cumplimentación de este documento o cualquier otro que se requiera en la tramitación de esta solicitud van a ser incorporados, para su tratamiento, en un fichero automatizado. De acuerdo con lo previsto en el citado reglamento y conforme al procedimiento establecido, puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, oposición y cancelación de datos ante la Secretaría General de Cultura, Avd. Valhondo, s/n, Edificio III Milenio Modulo 4, planta 1ª.
Mérida - 06800

**JUNTA DE EXTREMADURA****ANEXO II****1. RESUMEN PROYECTO DE PROGRAMACIÓN****1.1. Actividades, fechas y disciplinas a desarrollar:**

<i>Actividades</i>	<i>Fechas</i>	<i>Disciplinas</i>

1.2. Localidades donde se desarrollará el proyecto:

<i>Localidad</i>	<i>Número de habitantes</i>

INTERNET	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
-----------------	---

1.3.

<i>Cuenta con recursos humanos ajenos a la Entidad Solicitante</i> <i>(Marcar lo que proceda)</i>	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
---	---

1.4. Duración del Proyecto.

Número de días de realización del mismo: _____



1.5. Método de Evaluación a realizar: señalar el/los métodos:

- INICIAL
- INTERMEDIO
- FINAL

2. PROYECTO DETALLADO

Notas explicativas del Proyecto para el que se solicita ayuda:

2.1. PARTIDAS QUE DEBEN CONTEMPLAR LOS PROYECTOS:

a) Denominación

b) Justificación (Estudios previos, fundamentos, motivos, razones que justifican la realización del proyecto).

c) Disciplinas. Objetivos (conforme al artículo 3.1.7)



d) Programa de desarrollo de actividades de cada disciplina:

1. Metodología

2. Temporalización (Duración específica del proyecto)

3. Ámbito territorial de desarrollo del proyecto

4. Población a la que va destinado el proyecto



e) Viabilidad del proyecto.

1. Recursos materiales a disposición del proyecto

2. Recursos financieros. Fuentes de financiación ajenas a la Secretaría General de Cultura dedicados al proyecto

2.2. JUSTIFICACIÓN DE CRITERIOS DE CALIDAD DEL PROYECTO:

a) Particularidades culturales relacionadas con las poblaciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura beneficiarias del proyecto:

b) Creación de nuevos públicos:



c) Contribución al estímulo para la creación artística:

d) Adecuación de los medios propuestos a las finalidades perseguidas:

e) Viabilidad económica y rigor presupuestario:

f) Recursos humanos a disposición del proyecto (cuantificación y descripción detallada):

Número de personas	Tipo de relación (voluntario/ contratado laboral, mercantil, etc.)	Tipo de jornada y tiempo de dedicación al proyecto



- g) Métodos de evaluación: Posibilidad de comparación y cuantificación entre previsiones iniciales que justifican el proyecto con el desarrollo y situación final una vez ejecutado el mismo.

2.3. PRESUPUESTO:

GASTOS: (El importe se consignará con IVA incluido en el caso de que La Entidad NO está obligada a realizar declaración del Impuesto sobre el valor añadido, en caso contrario, se consignará la Base Imponible, excluido el IVA correspondiente.)

CONCEPTO	IMPORTE
Gastos de Transporte relacionados con el proyecto	
Gastos de alquiler y mantenimiento de locales (excluido el de la sede social)	
Gastos de publicidad y difusión	
Gastos de personal contratado específicamente para el proyecto	
Gastos correspondientes a servicios técnicos	
Gastos de edición de publicaciones	
Gastos de contratación de espectáculos, artistas, películas....	
Gastos ordinarios (Máximo 10% de la ayuda solicitada)	
Dietas, gastos de viaje, alojamiento y manutención	
Gastos de personal de pendiente de la Entidad directamente relacionados con el proyecto (Máximo 50% de la ayuda solicitada)	
Gastos protocolarios y de representación (Máximo 5% ayuda solicitada)	
TOTAL GASTOS	

**INGRESOS:**

CONCEPTO	IMPORTE	Porcentaje sobre total proyecto
Fondos propios de la Entidad		
Subvenciones de Entidades Locales		
Otras subvenciones de la Entidad Regional		
Subvenciones Estatales		
Subvenciones Europeas		
Financiación privada		
Otros		
TOTAL INGRESOS		

TOTAL PROYECTO	€
TOTAL GASTOS	€
TOTAL INGRESOS	€
DIFERENCIA GASTOS - INGRESOS	€

AYUDA SOLICITADA:

€

En

, a

de

de 201 .

El Representante Legal de la Entidad,

Fdo.: _____

N.I.F.: _____

**JUNTA DE EXTREMADURA****ANEXO III****CERTIFICACIÓN ACREDITATIVA DE REPRESENTACIÓN DE LA PERSONA
FIRMANTE DE LA SOLICITUD**

Don/Doña _____, con D.N.I.
número _____, como Secretario/a de la Entidad _____, con N.I.F.
número _____ con domicilio en _____ de
la localidad de _____, Código Postal _____,

CERTIFICA:

Que Don/Doña _____, con
D.N.I. número _____, es el/la actual Representante de dicha Entidad.

Y para que conste, a los efectos oportunos, firmo la presente,

En _____ a _____ de _____ de 201__

El/La Secretario/a

Fdo.: _____

**JUNTA DE EXTREMADURA****ANEXO IV****MEMORIA ECONÓMICA JUSTIFICATIVA**

Convocatoria de ayudas	
D.O.E. Núm. / Fecha convocatoria	
D.O.E. Núm. / Fecha resolución	
Denominación Entidad Beneficiaria	
N.I.F	IMPORTE SUBVENCIÓN CONCEDIDA €

CONCEPTO	IMPORTE INICIAL PRESUPUESTADO	IMPORTE JUSTIFICADO
Gastos de Transporte relacionados con el proyecto		
Gastos de alquiler y mantenimiento de locales (excluido el de la sede social)		
Gastos de publicidad y difusión		
Gastos de personal contratado específicamente para el proyecto		
Gastos correspondientes a servicios técnicos		
Gastos de edición de publicaciones		



Gastos de contratación de espectáculos, artistas....		
Gastos ordinarios (Máximo 10% de la ayuda solicitada)		
Dietas, gastos de viaje, alojamiento y manutención		
Gastos de personal de pendiente de la Entidad directamente relacionados con el proyecto (Máximo 50% de la ayuda solicitada)		
Gastos protocolarios y de representación (Máximo 5% ayuda solicitada)		
TOTAL		

OBSERVACIONES, EXPLICACIÓN DIFERENCIAS PRESUPUESTO/COSTE FINAL

En _____, a _____ de 20__ .

El Representante Legal de la Entidad,

Fdo.: _____

N.I.F.: _____

NOTAS:

- Los gastos generales deberán ser justificados individualmente, además de con las facturas o documentos correspondientes, mediante certificado expreso de cada gasto o de cada grupo de gastos si son de características similares.
- Se deberán justificar si las hubiere, las diferencias entre los grupos correspondientes al presupuesto inicial y el justificado.
- Los pagos de facturas de importe superior a 2.500 euros, deberán justificarse necesariamente mediante documentos bancarios (cheques, transferencias, pagarés etc.) y su correspondiente justificación de cargo en cuenta (mediante certificado de la entidad bancaria, listados de movimientos de cuentas, documento de cargo en cuenta, etc).
- Los pagos de facturas de importe inferior a 2.500 euros, podrán justificarse, además de la manera indicada en el párrafo anterior, mediante Recibo o Certificado de pago de la misma emitido por el proveedor (en original).
- En cualquier caso, siempre debe quedar acreditado claramente el sujeto que paga la factura, el proveedor, el importe pagado y la factura a que corresponde dicho pago

**JUNTA DE EXTREMADURA****ANEXO V****CERTIFICACIÓN FINAL**

Don/Doña _____, con D.N.I. número _____, como representante legal de la Entidad _____, con C.I.F. número _____ con domicilio en _____ de la localidad de _____, Código Postal _____,

CERTIFICA:

En relación a la subvención por importe de _____ € concedida por la Consejería de Cultura e Igualdad para la realización del proyecto _____, durante el ejercicio _____

- 1.-Que ha finalizado el proyecto mencionado, para el que se concedió la ayuda.
- 2.-Que no se han obtenido otras subvenciones, que en concurrencia con la que se concedió no ha superado el coste de las actividades desarrolladas.
- 3.-Que todas las actividades desarrolladas en este proyecto son acordes con el contenido de las bases reguladoras.
- 4.-Que se han cumplido con las obligaciones de publicidad establecidas, incorporando de forma visible y destacada en todos los materiales de promoción, distribución y publicidad del proyecto objeto de ayuda, que se trata de un proyecto subvencionado por la Junta de Extremadura, de acuerdo con las especificaciones contenidas en el Manual de Identidad Corporativa de la Junta de Extremadura en vigor.



5.-Que las subvenciones y otros ingresos que han financiado el proyecto han sido:

Subvención/ Otros ingresos	Entidad de procedencia	Pública /Privada	IMPORTE	Porcentaje sobre total proyecto
TOTAL INGRESOS				

6.-Que las disciplinas desarrolladas han sido:

Disciplina

7.-Que las actividades desarrolladas han sido

Número	Actividades
1	
2	
3	
4	



5	
6	
7	
8	
9	
10	

8.-Que el ámbito de desarrollo del proyecto ha sido:

Localidad	Número de habitantes

INTERNET	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
----------	---

9.

Que el proyecto ha contado con recursos humanos ajenos al proyecto	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
--	---

10. Que la duración total del Proyecto ha sido:

Número de días de realización del mismo: _____



Método de Evaluación realizado ha sido (señalar el/los métodos):

Inicial

Intermedio

Final

En _____, a _____ de _____ de 20.....

El Representante Legal de la Entidad,

Fdo.: _____

N.I.F.: _____

...





EXTRACTO de la Orden de 4 de diciembre de 2018 por la que se realiza la convocatoria de las ayudas a personas jurídico privadas sin ánimo de lucro, con fines culturales, para la realización de proyectos de actividades de carácter cultural en municipios de la Comunidad Autónoma de Extremadura durante 2019. (2018050548)

BDNS(Identif.):428412

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

Primero. Beneficiarios.

Podrán concurrir a la convocatoria las personas jurídico privadas que reúnan los siguientes requisitos:

- a. Estar legalmente constituidas e inscritas en el Registro Oficial autonómico o nacional correspondiente.
- b. Que se trate de personas jurídico privadas sin ánimo de lucro.
- c. Que realicen proyectos de carácter cultural en municipios de la Comunidad Autónoma de Extremadura en la forma, tiempo y condiciones que se establecen en la presente orden.
- d. A estos efectos se considerarán proyectos de carácter cultural subvencionables los relacionados con las siguientes disciplinas:
 1. Teatro.
 2. Música.
 3. Danza.
 4. Circo.
 5. Magia.
 6. Cine y audiovisuales.
 7. Literatura.
 8. Artes plásticas.



- e. En la valoración de los proyectos se tendrán en cuenta el número de disciplinas desarrolladas por las distintas actividades contenidas en los mismos, de conformidad con lo dispuesto en el punto anterior.
- f. Un mismo proyecto podrá comprender o incluir varias disciplinas. No obstante una misma actividad no podrá ser incluida a efectos de valoración en más de una disciplina.

Segundo. Objeto.

La orden tiene por objeto la convocatoria de ayudas destinadas a financiar la realización de proyectos que fomenten actividades o acciones que contribuyan a generar contenidos de interés cultural en los municipios de la Comunidad Autónoma de Extremadura por parte de personas jurídico privadas sin ánimo de lucro, con fines culturales, durante el año 2019, que desarrollen actividades en el ámbito territorial de Extremadura y que contribuyan a la participación de los extremeños en la vida cultural de su territorio.

Tercero. Bases reguladoras.

Decreto 47/2017, de 18 de abril, por el que se aprueban las bases reguladoras de concesión de ayudas a personas jurídico privadas sin ánimo de lucro, con fines culturales, para la realización de proyectos de actividades de carácter cultural en municipios de la Comunidad Autónoma de Extremadura, (DOE número 78, de 25 de abril).

Cuarto. Cuantía.

La cantidad máxima de la ayuda no superará los 18.000 euros por proyecto y beneficiario (IVA incluido) y su financiación se realizará con cargo a la aplicación presupuestaria 15.02.273A.489.00, superproyecto 200017039003 (Promoción de actividades y programas culturales), proyecto 201513090002 (Proyectos culturales a familias e instituciones sin fines de lucro) de la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Extremadura para 2019, por importe de doscientos cincuenta mil euros (250.000,00 euros).

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de solicitudes será de quince días hábiles contados desde el siguiente al de la publicación de la convocatoria y de este extracto a que se refiere el artículo 20.8.a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 4 de diciembre de 2018.

La Consejera de Cultura e Igualdad,
LEIRE IGLESIAS SANTIAGO

**V ANUNCIOS****CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RURAL, POLÍTICAS AGRARIAS Y TERRITORIO**

ANUNCIO de 7 de noviembre de 2018 sobre calificación urbanística de legalización y ampliación de explotación porcina. Situación: parcela 1 del polígono 10. Promotora: Explotación de porcino y vacuno La Rabiza La Parra, SA, en La Parra. (2018081972)

La Directora General de Urbanismo y Ordenación del Territorio, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 27 de la Ley 15/2001, de 14 de diciembre, del Suelo y Ordenación Territorial de Extremadura (DOE n.º 127, de 3 de enero de 2002) y de lo previsto en el artículo 6.2 apartado m, del Decreto 50/2016, de 26 de abril (DOE n.º 87, de 9 de mayo) somete a información pública durante el plazo de 20 días el siguiente asunto:

Calificación urbanística de legalización y ampliación de explotación porcina. Situación: parcela 1 (Ref.ª cat. 06099A010000010000RX) del polígono 10. Promotora: Explotación de porcino y vacuno La Rabiza La Parra, SA, en La Parra.

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, 7 de noviembre de 2018. El Jefe de Servicio de Urbanismo, ÁNGEL PARDO PRIETO.

• • •

ANUNCIO de 7 de noviembre de 2018 sobre calificación urbanística de construcción de núcleo zoológico para rehala. Situación: parcela 390 del polígono 16. Promotor: D. Juan Antonio Rodríguez Calero, en Herrera del Duque. (2018081979)

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 construcción de núcleo zoológico para rehala. Situación: parcela 390 (Ref.ª cat. 06063A016003900000AG) del polígono 16. Promotor: D. Juan Antonio Rodríguez Calero, en Herrera del Duque.

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, 7 de noviembre de 2018. El Jefe de Servicio de Urbanismo, ÁNGEL PARDO PRIETO.

• • •

ANUNCIO de 26 de noviembre de 2018 sobre exposición pública del proyecto de amojonamiento de la vía pecuaria denominada "Cordel que deslinda los términos" en el término municipal de Nogales. (2018082053)

Redactado el Proyecto de Amojonamiento de la vía pecuaria "Cordel que deslinda los términos" en todo el Término municipal de Nogales, y de acuerdo con el art.19.3 del Decreto 49/2000 de 8 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Vías Pecuarias de la Comunidad Autónoma de Extremadura y el artículo 213.2.c) de la Ley 6/2015, de 24 de marzo, Agraria de Extremadura, se hace público para general conocimiento, que dicho Proyecto estará expuesto al público en el Ayuntamiento de Nogales, así como en las oficinas de la Secretaría General de Desarrollo Rural y Territorio de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio, Ctra. San Vicente n.º 3 de Badajoz, durante un plazo de quince días.

Durante dicho plazo, podrán ser presentados por los interesados, en las mencionadas oficinas, las alegaciones o reclamaciones a que puede haber lugar y los documentos en que se funden sus derechos, que sólo podrán versar sobre la práctica del amojonamiento.

Mérida, 26 de noviembre de 2018. El Secretario General de Desarrollo Rural y Territorio, MANUEL MEJÍAS TAPIA.



SERVICIO EXTREMEÑO PÚBLICO DE EMPLEO

ANUNCIO de 30 de noviembre de 2018 por el que se da publicidad a las subvenciones concedidas a las entidades privadas sin ánimo de lucro para la realización de acciones de orientación y otras actuaciones de políticas activas de empleo para personas con discapacidad, correspondiente al ejercicio 2018. (2018082052)

El Decreto 67/2018, de 22 de mayo (DOE n.º 102 de 28 de mayo), establece las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la realización de acciones de orientación y otras actuaciones de políticas activas de empleo.

En la Orden de 21 de junio de 2018 (DOE n.º 128, de 3 de julio), se aprueba la convocatoria de subvenciones para la realización acciones de orientación y otras actuaciones de políticas activas de empleo para personas con discapacidad correspondiente al ejercicio 2018.

La finalidad de estas subvenciones es la realización de acciones de orientación y acciones de apoyo para la inserción de personas con discapacidad, desempleadas inscritas en los Centros de Empleo del Servicio Extremeño Público de Empleo.

El crédito total destinado a la financiación de este programa es de 1.725.000,00 €, distribuidos en tres anualidades:

- Anualidad 2018: Proyecto de Gasto 201713008000500, Aplicación Presupuestaria 1308242A48900, Importe 862.500,00 €, Fuente de Financiación Transferencia del Estado (T.E.).
- Anualidad 2019: Proyecto de Gasto 201713008000500, Aplicación Presupuestaria 1308242A48900, Importe 733.125,00 €, Fuente de Financiación Transferencia del Estado (T.E.).
- Anualidad 2020: Proyecto de Gasto 201713008000500, Aplicación Presupuestaria 1308242A48900, Importe 129.375,00 €, Fuente de Financiación Transferencia del Estado (T.E.).

Una vez resueltas y notificadas las resoluciones de concesión de subvenciones a las entidades beneficiarias, en virtud de lo establecido en el artículo 17 y 20 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.7 Decreto 67/2018, de 22 de mayo que establece que el órgano concedente publicará en el Diario Oficial de Extremadura, las subvenciones concedidas con expresión de la convocatoria, programa y crédito presupuestario al que se imputen, beneficiario, cantidad concedida, finalidad o finalida-



des 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.

ACUERDO :

Único. Dar publicidad a las ayudas concedidas a las entidades beneficiarias para el desarrollo del programa público de subvenciones para la realización de acciones de orientación y otras actuaciones de políticas activas de empleo para personas con discapacidad, correspondiente al ejercicio 2018, que son las que se detallan en el anexo de este anuncio, con expresión de los datos relativos a la entidad beneficiaria, proyecto objeto de financiación y la cantidad concedida.

Mérida, 30 de noviembre de 2018. El Director Gerente del SEXPE (PD Resolución de 21 de diciembre de 2015, DOE n.º 2, de 5 de enero de 2016), La Directora General de Empleo del SEXPE, ANA JIMÉNEZ MOSTAZO.



APLICACIÓN PRESUPUESTARIA PROYECTO DE GASTO			1308242A48900 201713008000500			
N.º EXPTE.	ENTIDAD	CIF	EJERCICIO 2018	EJERCICIO 2019	EJERCICIO 2020	TOTALES
OED/01/2018	ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPREENDEDORES DEL MEDIO RURAL (ANEMUR)	G10450955	86.244,00 €	73.307,40 €	12.936,60 €	172.488,00 €
OED/02/2018	RADIO ECCA FUNDACION CANARIAS	G35103431	86.244,00 €	73.307,40 €	12.936,60 €	172.488,00 €
OED/03/2018	FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE MINUSVÁLIDOS FÍSICOS DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ (COCEMFE- BADAJOZ)	G06126916	86.244,00 €	73.307,40 €	12.936,60 €	172.488,00 €
OED/04/2018	FEDERACIÓN EXTREMEÑA DE ASOCIACIONES DE PERSONAS SORDAS (FEXAS)	G10262186	86.244,00 €	73.307,40 €	12.936,60 €	172.488,00 €



APLICACIÓN PRESUPUESTARIA PROYECTO DE GASTO			1308242A48900 201713008000500			
OED/05/2018	FUNDACIÓN SORAPÁN DE RIEROS	G06319891	86.244,00 €	73.307,40 €	12.936,60 €	172.488,00 €
OED/06/2018	FEDERACIÓN EXTREMEÑA DE DEFICIENTES AUDITIVOS, PADRES Y AMIGOS DEL SORDO (FEDAPAS)	G06320998	86.244,00 €	73.307,40 €	12.936,60 €	172.488,00 €
OED/09/2018	ASOCIACIÓN PARA LA INTEGRACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA COMARCA DE ZAFRA (AIMCOZ)	G06200505	86.244,00 €	73.307,40 €	12.936,60 €	172.488,00 €
OED/10/2018	ASOCIACIÓN DOMBENITENSE DE AYUDA AL TOXICÓMANO (ADAT)	G06173413	86.244,00 €	73.307,40 €	12.936,60 €	172.488,00 €



APLICACIÓN PRESUPUESTARIA			1308242A48900			
PROYECTO DE GASTO			201713008000500			
OED/11/2018	ASOCIACIÓN FEAFES-SALUD MENTAL CÁCERES	G10107993	86.244,00 €	73.307,40 €	12.936,60 €	172.488,00 €
OED/13/2018	FUNDACIÓN DIAGRAMA INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL	G73038457	86.244,00 €	73.307,40 €	12.936,60 €	172.488,00 €
TOTALES			862.440,00 €	733.074,00 €	129.366,00 €	1.724.880,00 €



AYUNTAMIENTO DE CÁCERES

ANUNCIO de 26 de noviembre de 2018 sobre incoación de expediente administrativo para resolver la solicitud de alojamiento interino en el despacho 4 del Bloque A del Edificio Embarcadero efectuada en representación de la Asociación para la Comunicación e Información Medioambiental, ACIMA. (2018082055)

La Ilma. Sra. Alcaldesa-Presidenta de este Ayuntamiento con fecha 26 de noviembre de 2018 ha decretado la incoación de expediente administrativo para resolver la solicitud de alojamiento interino en el despacho 4 del Bloque A del Edificio Embarcadero efectuada en representación de la Asociación para la Comunicación e Información Medioambiental, ACIMA, de acuerdo con lo establecido en el artículo 27 del Reglamento Municipal por el que se regula el régimen organizativo y de funcionamiento interno del Centro del Conocimiento de Cáceres "Aldealab".

Según se dispone en el mismo, esta modalidad de alojamiento se autorizará inicialmente durante un período de seis meses, que se prorrogará automáticamente de forma trimestral, salvo comunicación en contrario por parte de la interesada o del Ayuntamiento, sin que en ningún caso pueda exceder la duración total, incluidas las posibles prórrogas, de dos años.

Debe tenerse en cuenta, además que a esta modalidad de alojamiento le será de aplicación, así mismo, el régimen jurídico previsto en el título IV del Reglamento Municipal, particularmente en sus artículos 50 y 51 (derechos y obligaciones).

Las características del despacho referido son las siguientes:

DESPACHO 4 situado en PLANTA BAJA del Bloque A: SUPERF: 19,78 m²

— USOS: DESPACHO /OFICINA

— LINDA FRENTE: PASILLO.

— LINDA DERECHA: D5.

— LINDA IZQUIERDA: D3.

— LINDA FONDO: D12.

— Importe de la Tasa que procedería abonar por el servicio de alojamiento interino de iniciativa empresarial, según la Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por la prestación de servicios a usuarios del Centro:



Cuota tributaria mensual = 8 € x 19,78 m² = 158,24 €/mes.

- Importe de la fianza que procedería depositar para garantizar el cumplimiento de obligaciones inherentes al servicio alojamiento: 158,24 €.

Se somete el expediente a un período de información pública de 20 días hábiles, a contar desde el día siguiente a la publicación en el Diario Oficial de Extremadura, a fin de que cualquier otra iniciativa empresarial innovadora interesada en alojarse de forma interina en dicho despacho con las condiciones señaladas, pueda concurrir y presentar una proposición alternativa, que se valorará en los términos señalados por el artículo 27 del Reglamento de régimen organizativo y funcionamiento interno del Centro.

El expediente puede consultarse en las oficinas de la Sección de Fondos Estratégicos del Ayuntamiento de Cáceres, en el edificio municipal Garaje 2.0. sito en la c/ Sta. Cristina, 3.

Más información:

Teléfono 927 210 444 e-mail: aldealab@ayto-caceres.es

Este anuncio se publicará en el Diario Oficial de Extremadura, Tablón de Anuncios municipal, portales web del Ayuntamiento y del Centro, a los efectos señalados. El coste de la publicación de este anuncio en el DOE será asumido por los interesados que resulten adjudicatarios finales.

Los interesados en participar en este procedimiento deberán presentar su solicitud conforme al modelo de solicitud n.º 134 (solicitud de alojamiento interino de empresas en Edificio Embarcadero) aprobado por este Ayuntamiento y que figura en el sitio web <http://www.ayto-caceres.es/ayuntamiento/tramites-municipales>, acompañado de los documentos que se expresan en el mismo, a través del Registro General del Ayuntamiento de Cáceres, el Registro Auxiliar ubicado en las oficinas del Punto de Activación Empresarial en el Edificio Embarcadero o por cualquiera de los medios y formas previstos en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. En el caso de presentarse por correo postal o a través de otros registros autorizados, deberá anunciarse dicha presentación dentro del período de información pública por fax a través del 927210066 o por correo electrónico a través de la cuenta aldealab@ayto-caceres.es.

Cáceres, 26 de noviembre de 2018. El Secretario General, JUAN MIGUEL GONZÁLEZ PALACIOS.

**AYUNTAMIENTO DE NAVALMORAL DE LA MATA**

ANUNCIO de 3 de diciembre de 2018 sobre aprobación de la Oferta de Empleo de 2018. (2018082056)

Por acuerdo de la Junta de Gobierno Local en sesión celebrada el día 26 de noviembre de 2018, se ha aprobado la Oferta de Empleo de 2018 de acuerdo con el Presupuesto municipal y la plantilla de personal aprobado por el Pleno de fecha 14 de diciembre de 2017, y se ha ordenado su publicación en el Diario Oficial Extremadura, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 70.2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleo Público.

La oferta de empleo se ha aprobado en los siguientes términos:

PERSONAL FUNCIONARIO

GRUPO	SUBGRUPO	N.º VACANTES	DENOMINACIÓN
A	A2	1	Técnico Medio Administración General

Navalmoral de la Mata, 3 de diciembre de 2018. La Alcaldesa, RAQUEL MEDINA NUEVO.



AYUNTAMIENTO DE ZAFRA

EDICTO de 30 de noviembre de 2018 sobre nombramiento de funcionaria de carrera. (2018ED0145)

Por el presente se hace público que, a propuesta del Tribunal Calificador, se ha efectuado el siguiente nombramiento:

- Por Resolución de la Alcaldía de 21 de noviembre de 2018 ha sido nombrada Doña M.^a del Mar Muñoz Llanes, con DNI n.º 7.253.330G, para ocupar plaza de Técnico de Administración General, incluida en la oferta de empleo público de 2018.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 25 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

Zafra, 30 de noviembre de 2018. El Alcalde, JOSÉ CARLOS CONTRERAS ASTURIANO.

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