DOE
DIARIO OFICIAL DE EXTREMADURA
MIÉRCOLES, 14 de agosto de 2019
NÚMERO 157

[SUMARIO]

II AUTORIDADES Y PERSONAL

2.— OPOSICIONES Y CONCURSOS

Servicio Extremeño de Salud

Concurso de traslados. Adjudicación provisional. Resolución de 6 de agosto de 2019, de la Dirección Gerencia, por la que se hacen públicas las adjudicaciones provisionales en el concurso de traslado para la provisión de plazas básicas vacantes en la categoría de Enfermero/a en las instituciones sanitarias del Servicio Extremeño de Salud 36509

III OTRAS RESOLUCIONES

Consejería de Hacienda y Administración Pública

Convenios. Resolución de 7 de agosto de 2019, de la Secretaría General, por la que se da publicidad a la Adenda al Convenio entre la Consejería de Economía e Infraestructuras de la Junta de Extremadura y la Entidad Pública Empresarial Red.es para la puesta en marcha de la Red Extremeña de Prototipado y Fabricación Digital 36555

Convenios. Resolución de 7 de agosto de 2019, de la Secretaría General, por la que se da publicidad al Convenio entre la Consejería de Educación y Empleo de la Junta de Extremadura y el Ayuntamiento de Talaván para la creación de una escuela infantil 36562

Consejería de Educación y Empleo

Convenios Colectivos. Corrección de errores de la Resolución de 18 de junio de 2019, 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 de la sentencia n.º 322/2019, del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, Sala de lo Social, relativa al Convenio Colectivo para las Industrias de la Madera de la provincia de Cáceres 2018-2019 36569

Centros docentes privados. Resolución de 23 de julio de 2019, de la Secretaría General de Educación, por la que se publica la parte dispositiva de la Resolución de 19 de julio de 2019, de la Consejera, por la que se concede la autorización administrativa de apertura y funcionamiento al centro docente privado de Primer Ciclo de Educación Infantil "Meridín" de Mérida 36583

Convenios Colectivos. Resolución de 29 de julio de 2019, 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 "FUNDECYT-PCTEX" 36585

Calendario laboral. Resolución de 2 de agosto de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se modifica el anexo de la Resolución de 19 de noviembre de 2018, en la que se determinan las fiestas locales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2019 36658

Servicio Extremeño Público de Empleo

Fomento del empleo. Subvenciones. Resolución de 6 de agosto de 2019, de la Dirección General de Empleo, por la que se aprueba la convocatoria para el ejercicio 2019 de las

subvenciones del Programa Empleo de Experiencia, al amparo del Decreto 100/2017, de 27 de junio, por el que se aprueban sus bases reguladoras 36659

Fomento del empleo. Subvenciones. Extracto de la Resolución de 6 de agosto de 2019 por la que se aprueba la convocatoria para el ejercicio 2019 de las subvenciones del Programa Empleo de Experiencia, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura 36717

V ANUNCIOS

Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio

Información pública. Anuncio de 15 de enero de 2019 por el que se somete a información pública el estudio de impacto ambiental sobre el proyecto de "Destoconado de 200,19 ha con cambio de uso forestal a agrícola en 170,83 ha y repoblación forestal en 29,36 ha, en la finca La Traviesa y Dehesilla de Alcorcón, en los términos municipales de Peraleda del Zaucejo y Azuaga". Expte.: IA19/00033 36719

Consejería para la Transición Ecológica y Sostenibilidad

Información pública. Anuncio de 9 de julio de 2019 por el que se somete a información pública la petición de autorización administrativa previa de las instalaciones correspondientes al proyecto denominado "Línea media tensión, CT de 100 kVA en paraje "Juanadame" de Segura de León". Término municipal: Segura de León. Expte.: 06/AT-1732-17835 ... 36720

Ayuntamiento de Montijo

Normas subsidiarias. Anuncio de 4 de julio de 2019 sobre aprobación inicial de la modificación puntual de las Normas Subsidiarias 36722

Ayuntamiento de Oliva de la Frontera

Urbanismo. Anuncio de 2 de agosto de 2019 por el que se somete a información pública la propuesta del Programa de Ejecución de la Unidad de Ejecución del Sector Residencial SR1-UA1 36723

Ayuntamiento de Talavera la Real

Normas subsidiarias. Edicto de 15 de julio de 2019 sobre aprobación inicial de la modificación n.º 1/2019 de las Normas Subsidiarias de Planeamiento Municipal 36723

II AUTORIDADES Y PERSONAL

2.— OPOSICIONES Y CONCURSOS

SERVICIO EXTREMEÑO DE SALUD

RESOLUCIÓN de 6 de agosto de 2019, de la Dirección Gerencia, por la que se hacen públicas las adjudicaciones provisionales en el concurso de traslado para la provisión de plazas básicas vacantes en la categoría de Enfermero/a en las instituciones sanitarias del Servicio Extremeño de Salud. (2019062040)

Convocado por Resolución de 16 de octubre de 2018 (DOE n.º 215, de 6 de noviembre), concurso de traslado para la provisión de plazas básicas vacantes en la categoría de Enfermero/a en las Instituciones Sanitarias del Servicio Extremeño de Salud, de conformidad con lo dispuesto en la base séptima de la referida resolución, a propuesta de la Comisión de valoración y en base a las atribuciones conferidas en el artículo 4.m) de los Estatutos del Organismo Autónomo Servicio Extremeño de Salud, aprobados mediante Decreto 221/2008, de 24 de octubre, modificado por Decreto 68/2010, de 12 de marzo, esta Dirección Gerencia,

R E S U E L V E :

Primero. Hacer públicas las puntuaciones y destinos provisionalmente asignados en el concurso de traslado para la provisión de plazas básicas vacantes en la categoría de Enfermero/a según figura en el anexo de la presente resolución.

Segundo. Establecer un plazo de quince días hábiles, para que los aspirantes al concurso de traslado presenten las alegaciones que consideren oportunas, las cuales no tendrán carácter de recurso, dicho plazo comenzará a contarse a partir del día siguiente al de la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial de Extremadura.

Tercero. Las puntuaciones desglosadas por apartados del baremo de todos los aspirantes, se publicarán en la página web https://convocatoriasses.gobex.es.

Mérida, 6 de agosto de 2019.

El Director Gerente del Servicio
Extremeño de Salud,
CECILIANO FRANCO RUBIO

ANEXO

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***3812**	ABAD PEÑALBA, MARIA DEL CAMINO	5BP1400171	Enfermero/a de Atención Continuada	PAC Centralizado de Cáceres		23,320
***5693**	ABRIL HUERTAS, MARIA TERESA	5BP1400050	Enfermero/a de EAP	ZS- Cáceres - Zona Sur	CS SAN JORGE ZONA SUR	99,320
***8563**	ACEDO MARABE, ROLANDO	1BP1400067	Enfermero/a de EAP	ZS- Valdepasillas (Badajoz)	CS VALDEPASILLAS	82,610
***7529**	ACOSTA MARIÑO, PAULA VICTORIA	5BP1400039	Enfermero/a de EAP	ZS- Cáceres - Zona Norte	CS MANUEL ENCINAS	80,966
***7921**	AGUADO POMBERO, MARIA DOLORES	1BP1400018	Enfermero/a de EAP	ZS- Ciudad Jardín (Badajoz)	CS Ciudad Jardín	80,950
***5643**	ALCAZAR MUÑOZ, MARIA DE LAS NIEVES	1BP1400044	Enfermero/a de EAP	ZS- San Fernando (Badajoz)	CS SAN FERNANDO	73,714
***0391**	ALEGRIA PABLO, MARIA ADORACION	5BP1400045	Enfermero/a de EAP	ZS- Cáceres - Plaza de Argel	CS PLAZA DE ARGEL	75,060

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***5675**	ALVAREZ FRANCO, GREGORIO	0202	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO- HOSPITAL TIERRA DE BARROS DE ALMENDRALEJO		30,750
***3880**	ALVAREZ HOLGADO, TAMARA	0501	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE CÁCERES		18,620
***9399**	AMADO GORDILLO, JUANA MARIA	2BP1400027	Enfermero/a de EAP	ZS- Guareña	CS GUAREÑA	62,600
***4381**	AMAYA BARRENO, BELEN	4BP1400102	Enfermero/a de EAP	ZS- Fregenal de la Sierra	CS FREGENAL DE LA SIERRA	62,020
***0146**	ANTON BRAVO, ANA BELEN	7BP1400097	Enfermero/a de Atención Continuada	ZS- Serradilla		44,106
***3388**	ARIAS GARCIA, JOSE VICENTE	3BP1400067	Enfermero/a de EAP	ZS- Pedro de Valdivia (VS I)	CS VILLANUEVA DE LA SERENA I	71,626
***0870**	ARROJO ACEDO, BEATRIZ	5BP1400167	Enfermero/a de Atención Continuada	PAC Centralizado de Cáceres		42,562
***0298**	ARROYO GARCIA, ANGELICA	1BP1400074	Enfermero/a de EAP	ZS- Valdepasillas (Badajoz)	CS VALDEPASILLAS	80,118

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***8129**	ARROYO MATEOS, ALMUDENA	0701	Enfermero Especializada	HOSPITAL VIRGEN DEL PUERTO DE PLASENCIA		51,710
***5939**	ARROYO VIÑUELAS, CARLOS JAVIER	7BP1400003	Enfermero/a de Apoyo de AP	Área de Plasencia	CS PLASENCIA I;CENTRO DE ESPECIALIDADES PLASENCIA	17,230
***8720**	ARTERO JUAREZ, MARIA DEL PILAR	0201	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO- HOSPITAL DE MÉRIDA		53,350
***5017**	AUNION PELAEZ, M CORONADA	2BP1400035	Enfermero/a de EAP	ZS- Mérida Norte	CS MERIDA NORTE	85,510
***6772**	AZABAL GARCIA, GERMAN	5BP1400179	Enfermero/a de Atención Continuada	ZS- Casar de Cáceres		15,210
***8695**	BACHILLER CASTAÑO, FELIPE	5BP1400079	Enfermero/a de EAP	ZS- Casar de Cáceres	CS CASAR CÁCERES	79,940
***2549**	BAEZ MARTINEZ, CARMEN REMEDIOS	4FS82	Escala técnica-ATS/ DUE (TIS)	ZS- Llerena	CN AHILLONES	81,242

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***5889**	BAILE GONZALEZ, ERICA EVANGELINA	6BP1400016	Enfermero/a de EAP	ZS- Torre de Don Miguel	CN GATA	30,170
***3469**	BARJOLA CORRALES, ANGELA	1BP1400037	Enfermero/a de EAP	ZS- La Paz (Badajoz)	CS LA PAZ	74,540
***6954**	BARRIGA CASCARRON, CRISTINA	0501	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE CÁCERES		14,120
***0566**	BATUECAS GONZALEZ, MARIA MERCEDES	0501	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE CÁCERES		25,924
***8343**	BATUECAS RAMOS, EMILIA	8BP1400083	Enfermero/a de EAP	ZS- Losar de la Vera	CS LOSAR DE LA VERA	56,030
***6158**	BAYLE MONTERO, PEDRO JESUS	7FS376	Escala técnica-ATS/ DUE (TIS)	ZS- Montehermoso	CN POZUELO ZARZON	58,972
***4295**	BECERRA BECERRA, SONIA	4BP1400031	Enfermero/a de EAP	ZS- Zafra I	CS ZAFRA I	71,040
***4137**	BECERRA IGLESIAS, JORGE LUIS	5BP1400066	Enfermero/a de EAP	ZS- Cáceres - Zona Centro	CS CACERES ZONA CENTRO	77,593

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***6183**	BEJARANO CORDERO, NOELIA	8BP1400023	Enfermero/a de EAP	ZS- Talayuela	CN PUEBLONUEVO MIRAMONTES	43,442
***4978**	BENEITEZ PEREZ, ALBA	1BP1400213	Enfermero/a de Atención Continuada	ZS- Talavera la Real		16,280
***6031**	BENITEZ SALGUERO, AMALIA	2BP1400058	Enfermero/a de EAP	ZS- Mérida III	CS MERIDA III - OBISPO PAULO	85,298
***0580**	BENITEZ SANABRIA, ANTONIA	5BP1400086	Enfermero/a de EAP	ZS- Miajadas	CN ALMOHARIN ; CN VALDEMORALES	58,054
***5130**	BERMEJO CLEMENTE, JULIA	0501	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE CÁCERES		12,020
***6163**	BERNABEU NIETO, AFRICA	3BP1400063	Enfermero/a de EAP	ZS- Pedro de Valdivia (VS I)	CN PUEBLA ALCOLLARIN ; CS VILLANUEVA SERENA I ; PALAZUELO	62,130
***6436**	BERNAL RODRIGUEZ, MARIA FERNANDA	3BP1400068	Enfermero/a de EAP	ZS- Pedro de Valdivia (VS I)	CS VILLANUEVA DE LA SERENA I	80,118

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***9146**	BERROCAL CARRION, MARIA DEL CARMEN	5BP1400059	Enfermero/a de EAP	ZS- Cáceres - Zona Centro	CS CACERES ZONA CENTRO	83,984
***5389**	BLANCO ALARIO, LUIS ANTONIO	1BP1400109	Enfermero/a de EAP	ZS- Olivenza	CS OLIVENZA	77,712
***1730**	BLANCO CIUDAD, ELVIRA	0501	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE CÁCERES		27,016
***4044**	BLASCO ARROJO, GUADALUPE	7BP1400022	Enfermero/a de EAP	ZS- Montehermoso	CS MONTEHERMOSO	57,478
***5426**	BOBADILLA GOMEZ, SAMUEL	1BP1400138	Área de Badajoz	Área de Badajoz	CS ALBURQUERQUE ; CEDEX LOS PINOS	36,337
***9375**	BONILLA PEREZ, PETRA	5BP1400018	Enfermero/a de EAP	ZS- Cáceres - Aldea Moret	CS ALDEA MORET	76,670
***6668**	BORRELLA ROMERO, JULIO JAVIER	5BP1400052	Enfermero/a de EAP	ZS- Cáceres - Zona Sur	CS SAN JORGE ZONA SUR	87,446
***6475**	BRAVO PEREZ, MARIA ANTONIA	5BP1400005	Enfermero/a de EAP	ZS- Cáceres-Nuevo Cáceres	CS NUEVO CÁCERES	85,640

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***8825**	BUENO SANCHEZ, SANTIAGO	1BP1400055	Enfermero/a de EAP	ZS- Suerte de Saavedra (Badajoz)	CS SUERTE DE SAAVEDRA	70,952
***7959**	CABEZON PONS, SONIA MARIA	0402	Enfermero Especializada	HOSPITAL DE ZAFRA		21,331
***6894**	CACERES HERNANDEZ, MARIA CARMEN	7BP1400153	Enfermero/a de Salud Pública	Gerencia de Área de Plasencia	GERENCIA DE PLASENCIA	61,078
***7625**	CACERES RUANO, MARIA SOLEDAD	8BP1400054	Enfermero/a de Atención Continuada	ZS- Navalmoral de la Mata		37,772
***2616**	CACERES VENEGAS, MARIA	1BP1400123	Enfermero/a de EAP	ZS- Santa Marta	CS SANTA MARTA DE LOS BARROS	59,674
***1915**	CAÑAMERO SOSA, MARIA MAGNOLIA	5BP1400087	Enfermero/a de EAP	ZS- Miajadas	CS MIAJADAS	69,830
***6410**	CARMONA MORENO, MARIA REMEDIOS	3BP1400064	Enfermero/a de EAP	ZS- Pedro de Valdivia (VS I)	CN VALDIVIA ; CS VILLANUEVA DE LA SERENA I	60,220
***7191**	CARMONA SUAREZ, PILAR	3BP1400080	Enfermero/a de EAP	ZS- Don Benito Oeste	CS DON BENITO OESTE	73,760

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***5882**	CARO DIONISIO, MARIA FATIMA	0501	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE CÁCERES		25,200
***1640**	CARRALLO SANCHEZ, ANTONIO ALBERTO	1BP1400022	Enfermero/a de EAP	ZS- El Progreso (Badajoz)	CS EL PROGRESO	67,657
***4958**	CARRIZOSA MOLINA, SEBASTIAN	4BP1400014	Enfermero/a de EAP	ZS- Llerena	CN FUENTE DEL ARCO	45,300
***7155**	CASERO CRUZ, LAURA	5BP1400068	Enfermero/a de EAP	ZS- Cáceres - Zona Centro	CS CACERES ZONA CENTRO	77,504
***7668**	CASTELA GIL TORESANO, IGNACIA JULIA	5BP1400029	Enfermero/a de EAP	ZS- Cáceres - Zona Norte	CS MANUEL ENCINAS	81,627
***6696**	CASTELLOTE CABALLERO, MARIA ISABEL	7BP1400135	Enfermero/a de EAP	ZS- Montehermoso	CN VILLANUEVA SIERRA ; CN HERNAN PEREZ	55,207
***4185**	CASTILLA DE LA HOYA, MARIA DEL CARMEN	4FS459	Escala técnica-ATS/ DUE (TIS)	ZS- Zafra II	CN VALENCIA DEL VENTOSO	54,877

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***6836**	CASTRO RIVERO, MARIA	1BP1400086	Enfermero/a de EAP	ZS- Gévora	CN NOVELDA DEL GUADIANA ; CN SAGRAJAS	63,740
***8537**	CERRO HERMOSO, FRANCISCO ALFONSO	5BP1400262	Enfermero/a de EAP	ZS- Salorino	CN HERRERUELA	70,778
***6959**	CHAPADO SANCHEZ, MARIA DOLORES	5BP1400056	Enfermero/a de EAP	ZS- Cáceres - Zona Sur	CS SAN JORGE ZONA SUR	84,796
***8229**	CIDONCHA PEREZ, MANUEL	3BP1400013	Enfermero/a de EAP	ZS- Campanario	CS CAMPANARIO	92,400
***7192**	CIDRA GORDILLO, MARIA ESTRELLA	2BP1400073	Enfermero/a de EAP	ZS- Villafranca de los Barros	CS VILLAFRANCA BARROS	69,900
***9083**	CIFUENTES PEREZ, ISABEL	1BP1400017	Enfermero/a de EAP	ZS- Ciudad Jardín (Badajoz)	CS Ciudad Jardín	75,970
***6307**	CLAVER BORREGA, MARIA DEL PILAR	7BP1400147	Enfermero/a de EAP	ZS- Plasencia II (Sur)	CN MALPARTIDA PLASENCIA ; CS PLASENCIA II (SUR)	65,580

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***0836**	CLEMENTE CALVO, ANA VICTORIA	0701	Enfermero Especializada	HOSPITAL VIRGEN DEL PUERTO DE PLASENCIA		43,479
***5443**	CLEMENTE GORDILLO, ISABEL	0401	Enfermero Especializada	HOSPITAL DE LLERENA		30,689
***5142**	COLLADO PEREZ, MARIA JOSE	1BP1400118	Enfermero/a de EAP	ZS- San Vicente de Alcántara	CS SAN VICENTE ALCANTARA	37,278
***2487**	CORBACHO BERMEJO, CARMEN	1BP1400256	Enfermero/a de EAP	ZS- Barcarrota	CS BARCARROTA	66,560
***9123**	CORCHO GOMEZ, MONTAÑA	5BP1400034	Enfermero/a de EAP	ZS- Cáceres - Zona Norte	CS MANUEL ENCINAS	77,700
***4320**	CORTES SANCHEZ, MANUELA	0402	Enfermero Especializada	HOSPITAL DE ZAFRA		38,561
***2914**	CORTIJO CERCAS, SONIA	0501	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE CÁCERES		24,770
***5148**	COSA ALEJO, RICARDO	5BP1400091	Enfermero/a de EAP	ZS- Miajadas	CS MIAJADAS	66,466

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***5827**	CRUZ GOMEZ, FRANCISCO JAVIER DE LA	0101	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE BADAJOZ		19,090
***7419**	CUADRADO RECIO, MARIA DEL CARMEN	6BP1400041	Enfermero/a de Atención Continuada	ZS- Torre de Don Miguel		46,322
***6216**	CUEVAS SUAREZ, ANTONIA ISABEL	3BP1400004	Enfermero/a de Apoyo de AP	Área de Don Benito-Villanueva	ÁREA DE DON BENITO; CS VILLANUEVA DE LA SERENA II	39,300
***3734**	DELGADO ORTIZ, INMACULADA	5BP1400092	Enfermero/a de EAP	ZS- Miajadas	CN CASAR DE MIAJADA ; CN ALONSO DE OJEDA	65,140
***5518**	DIAZ MARIA, MARIA JESUS	5BP1400128	Enfermero/a de COPF	Área de Cáceres	COPF LOGROSÁN ; CS LOGROSAN	40,317
***7659**	DOMINGUEZ CARLOS, JOSE LUIS	8BP1400010	Enfermero/a de EAP	ZS- Navalmoral de la Mata	CN EL GORDO ; CN BERROCALEJO	55,818
***5836**	DOMINGUEZ GONZALEZ, ANTONIA	5BP1400135	Enfermero/a de Salud Pública	Gerencia de Área de Cáceres	GERENCIA DE CÁCERES	92,200

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***8121**	DOMINGUEZ ROMERO, MARIA LUISA	1BP1400091	Enfermero/a de EAP	ZS- Jerez de los Caballeros	CN VALLE DE SANTA ANA	50,274
***5413**	DONAIRE GARCIA, JAVIER MIGUEL	2BP1400079	Enfermero/a de Conductas Adictivas	Área de Mérida	ÁREA DE MÉRIDA ; CEDEX VILLAFRANCA DE LOS BARROS; CS ALMENDRALEJO	49,773
***6328**	DURAN VIVAS, GERMAN FELIPE	1BP1400028	Enfermero/a de EAP	ZS- La Paz (Badajoz)	CS LA PAZ	78,658
***0599**	ENCINAS CHAMORRO, BEATRIZ REYES	0501	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE CÁCERES		33,060
***7635**	ESPADIÑA FARRONA, CASTOR MANUEL	2BP1400151	Enfermero/a de EAP	ZS- La Zarza	CN ALANGE	60,532
***6865**	ESPADIÑA FARRONA, MARIA JOSEFA	2BP1400061	Enfermero/a de EAP	ZS- Mérida III	CS MERIDA III - OBISPO PAULO	84,800
***7833**	ESTIRADO ESPEJO, MARIA DE LOS ANGELES	4BP1400007	Enfermero/a de EAP	ZS- Fuente de Cantos	CN BIENVENIDA	53,259

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***5043**	FABREGAT DOMINGUEZ, MARIA TERESA	5BP1400260	Enfermero/a de Atención Continuada	ZS- Cáceres - Zona Norte		43,896
***6848**	FAGUNDEZ BREÑA, ROSA MARIA	7BP1400006	Enfermero/a de EAP	ZS- Cabezuela del Valle	CN JERTE	56,500
***2031**	FALCON VALLE, EVA MARIA	0101	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE BADAJOZ		40,780
***1119**	FELIPE SANCHEZ, CARMEN	1BP1400049	Enfermero/a de EAP	ZS- San Roque (Badajoz)	CS SAN ROQUE	74,600
***1303**	FERNANDEZ AVILA, MARIA RAQUEL	8BP1400005	Enfermero/a de EAP	ZS- Castañar de Ibor	CN NAVALVILLAR IBOR ; CN ROBLEDOLLANO	32,248
***7323**	FERNANDEZ CARO, CONCEPCION	2BP1400003	Enfermero/a de EAP	ZS- Aceuchal	CS ACEUCHAL	60,822
***0421**	FERNANDEZ CARRASCO, INMACULADA CONCEPCIO	1FS426	Escala técnica-ATS/ DUE (TIS)	ZS- Valverde de Leganés	CN TORRE MIGUEL SESMERO	58,220
***0568**	FERNANDEZ DIAZ, AMADA	3BP1400046	Enfermero/a de EAP	ZS- Navalvillar de Pela	CS NAVALVILLAR DE PELA	48,181

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***8313**	FERNANDEZ GONZALEZ, MARIA LUZ	5BP1400104	Enfermero/a de EAP	ZS- Trujillo	CS TRUJILLO	76,720
***2144**	FERNANDEZ GUERRA, VIRGINIA	1BP1400057	Enfermero/a de EAP	ZS- Suerte de Saavedra (Badajoz)	CS SUERTE DE SAAVEDRA	68,160
***5853**	FERNANDEZ LOZANO, MARIA CORONADA	1BP1400249	Enfermero/a de EAP	ZS- San Fernando (Badajoz)	CS SAN FERNANDO	71,193
***2894**	FERNANDEZ OCHOA, GERARDO	1BP1400251	Enfermero/a de EAP	ZS- Oliva de la Frontera	CN ZAHINOS	60,268
***9532**	FERNANDEZ PORTILLO, BEATRIZ	7BP1400092	Enfermero/a de Atención Continuada	ZS- Hervás		41,086
***5015**	FERRERA PEREZ, RAQUEL	0101	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE BADAJOZ		41,498
***3275**	FUENTES CAMPOS, MARIA DE LA LUZ	0501	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE CÁCERES		20,420
***9899**	GALAN RODRIGUEZ, ELENA	0201	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO- HOSPITAL DE MÉRIDA		34,070

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***5318**	GALINDO FERNANDEZ, ROSA MARIA	7BP1400048	Enfermero/a de EAP	ZS- Plasencia III (Norte)	CS PLASENCIA III LA DATA	71,432
***7853**	GALLARDO LEO, ANTONIO	1BP1400099	Enfermero/a de EAP	ZS- Montijo	CS MONTIJO	61,270
***7542**	GAMONALES MARTINEZ, MARIA ESTHER	0202	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO- HOSPITAL TIERRA DE BARROS DE ALMENDRALEJO		30,170
***8447**	GARCIA BERNAL, MARIA ANGELES	5BP1400020	Enfermero/a de EAP	ZS- Cáceres-La Mejostilla	CS La Mejostilla	76,224
***9244**	GARCIA BLAZQUEZ, BLAS	2BP1400065	Enfermero/a de EAP	ZS- Mérida Norte	CN LA GARROVILLA	60,464
***8287**	GARCIA CEBRIAN, ANTONIO	3BP1400153	Enfermero/a de EAP	ZS- Don Benito Oeste	CN MEDELLIN ; CS DON BENITO OESTE ; CN YELBES	65,934
***6228**	GARCIA GARCIA, ANA MARIA	3BP1400017	Enfermero/a de EAP	ZS- Castuera	CS CASTUERA	66,250
***1496**	GARCIA GUTIERREZ, NICANOR	1BP1400259	Enfermero/a de EAP	ZS- Alburquerque	CS ALBURQUERQUE	53,468

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***1990**	GARCIA LUENGO, MONTSERRAT	5BP1400081	Enfermero/a de EAP	ZS- Guadalupe	CN LA CALERA ; CN ALIA	26,900
***1990**	GARCIA LUENGO, SILVIA	5BP1400170	Enfermero/a de Atención Continuada	PAC Centralizado de Cáceres		28,430
***7324**	GARCIA MOLINA, MARIA	1BP1400060	Enfermero/a de EAP	ZS- Suerte de Saavedra (Badajoz)	CS SUERTE DE SAAVEDRA	68,020
***3967**	GARCIA RENA, MILAGROS	5BP1400090	Enfermero/a de EAP	ZS- Miajadas	CN PIZARRO ; CN CAMPO LUGAR	51,365
***6785**	GARCIA RUBIO, MARIA BELEN	7BP1400027	Enfermero/a de EAP	ZS- Pinofranqueado	CS PINOFRANQUEADO ; CN HORCAJO ; CN ERIAS ; CN CAMBRONCINO ; CN CAMBRON ; CN CASTILLO ; CN ALDEHUELA	49,158
***7909**	GARCIA SOLETO, ANA MARIA	2BP1400063	Enfermero/a de EAP	ZS- Mérida III	CS MERIDA III - OBISPO PAULO	83,638

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***0254**	GARLITOS ZORRO, MATILDE TERESA	1BP1400065	Enfermero/a de EAP	ZS- Valdepasillas (Badajoz)	CS VALDEPASILLAS	85,562
***7601**	GARRIDO TELLO, MIRIAM	6BP1400020	Enfermero/a de EAP	ZS- Torrejoncillo	CN PORTAJE ; CN PESCUEZA ; CN CACHORRILLA	43,462
***7271**	GILARRANZ PERALTA, ENRIQUE	3BP1400078	Enfermero/a de Conductas Adictivas	Área de Don Benito-Villanueva	CEDEX CASTUERA ; CS CASTUERA	30,500
***3520**	GIL MARCHENA, MARIA	1BP1400206	Enfermero/a de Atención Continuada	ZS- Pueblonuevo del Guadiana		14,880
***1631**	GIL MARTI, JUANA	1BP1400046	Enfermero/a de EAP	ZS- San Fernando (Badajoz)	CS SAN FERNANDO	73,772
***4702**	GILO MARQUEZ, FATIMA	1BP1400117	Enfermero/a de EAP	ZS- San Vicente de Alcántara	CS SAN VICENTE ALCANTARA	39,718
***0379**	GIRALDO MANSILLA, VISITACION	1BP1400077	Enfermero/a de EAP	ZS- Zona Centro (Badajoz)	CS BADAJOZ ZONA CENTRO	77,980
***5146**	GIROL PAREJA, FELIX	4BP1400061	Enfermero/a de Atención Continuada	ZS- Los Santos de Maimona		44,676

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***9212**	GOMEZ JIMENEZ, FERNANDO FRANCISCO	5BP1400024	Enfermero/a de EAP	ZS- Cáceres-La Mejostilla	CS La Mejostilla	76,386
***5562**	GOMEZ MORAGA, MERCEDES	3BP1400043	Enfermero/a de EAP	ZS- Navalvillar de Pela	CN OBANDO;CN VEGAS ALTAS ; CS NAVALVILLAR DE PELA	56,526
***2886**	GOMEZ POZO, ELENA	1BP1400105	Enfermero/a de EAP	ZS- Oliva de la Frontera	CN ZAHINOS	58,420
***8503**	GOMEZ SANCHEZ, MANUEL ANTONIO	1BP1400061	Enfermero/a de EAP	ZS- Suerte de Saavedra (Badajoz)	CS SUERTE DE SAAVEDRA	67,730
***2616**	GOMEZ VIVAS, MARIA MERCEDES	0501	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE CÁCERES		19,580
***7706**	GONZALEZ AMADOR, NURIA	0402	Enfermero Especializada	HOSPITAL DE ZAFRA		19,070
***6375**	GONZALEZ CARVAJAL, MARIA DEL CARMEN	2BP1400021	Enfermero/a de EAP	ZS- Calamonte	CS CALAMONTE	77,160

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***6220**	GONZALEZ FERNANDEZ, DIEGO	3BP1400075	Enfermero/a de EAP	ZS- Zalamea de la Serena	CN VALLE DE LA SERENA ; CS ZALAMEA DE LA SERENA	58,628
***0549**	GONZALEZ FUENTES, REMEDIOS	1BP1400075	Enfermero/a de EAP	ZS- Valdepasillas (Badajoz)	CS VALDEPASILLAS	76,632
***2243**	GONZALEZ FUSTES, ELISABETH	8BP1400064	Enfermero/a de Atención Continuada	ZS- Villar del Pedroso		26,226
***4861**	GONZALEZ HERNANDEZ, JUAN CARLOS	7BP1400047	Enfermero/a de EAP	ZS- Plasencia III (Norte)	CS PLASENCIA III LA DATA	74,474
***4566**	GONZALEZ MARCOS, MARIA JESUS	7BP1400148	Enfermero/a de Atención Continuada	ZS- Aldeanueva del Camino		55,700
***6368**	GONZALEZ MORENO, MARIA DEL PILAR	7BP1400040	Enfermero/a de EAP	ZS- Plasencia I (Luis de Toro)	CS PLASENCIA I	74,230
***8414**	GONZALEZ RODRIGUEZ, ANA MARIA	5BP1400032	Enfermero/a de EAP	ZS- Cáceres - Zona Norte	CS MANUEL ENCINAS	81,160

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***8844**	GONZALEZ SOLANA, PETRA	0301	Enfermero Especializada	HOSPITAL DE DON BENITO-VILLANUEVA DE LA SERENA		28,990
***5763**	GONZALEZ TAMAYO, JOSE ANTONIO	4BP1400088	Enfermero/a de EAP	ZS- Llerena	CN CASAS DE REINA ; CN REINA	45,393
***2162**	GRACIA RIVERA, JESSICA	0501	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE CÁCERES		17,620
***9345**	GRAJERA GUERRA, VICTORIA	5BP1400019	Enfermero/a de EAP	ZS- Cáceres-La Mejostilla	CN SIERRA DE FUENTES	69,578
***6914**	GRANADO RICO, EVA MARIA	0301	Enfermero Especializada	HOSPITAL DE DON BENITO-VILLANUEVA DE LA SERENA		28,650
***4553**	GRANADO SANCHEZ MORA, MARIA TERESA	7BP1400045	Enfermero/a de EAP	ZS- Plasencia III (Norte)	CS PLASENCIA III LA DATA	76,530
***5674**	GUERRERO GUERRA, MARIA REMEDIOS	5BP1400169	Enfermero/a de Atención Continuada	PAC Centralizado de Cáceres		36,813
***2675**	GUERRERO VIÑUELA, YOLANDA	7BP1400051	Enfermero/a de EAP	ZS- Plasencia III (Norte)	CS PLASENCIA III LA DATA	68,690

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***4463**	GUTIERREZ JIMENEZ, JOSE ANTONIO	8BP1400060	Enfermero/a de Atención Continuada	ZS- Talayuela		46,430
***5820**	GUTIERREZ ORDOÑEZ, RAQUEL	0202	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO- HOSPITAL TIERRA DE BARROS DE ALMENDRALEJO		13,670
***7925**	HERMOSELL BARNETO, ANA MARIA	1BP1400202	Enfermero/a de Atención Continuada	ZS- Olivenza		45,976
***0724**	HERNANDEZ ROMERO, CARLOS	6BP1400021	Enfermero/a de Conductas Adictivas	Área de Coria	CS CORIA ; CEDEX CORIA	46,362
***1192**	HERNANDEZ SANTANO, MARIA MONTAÑA	6BP1400067	Enfermero/a de EAP	ZS- Ceclavín	CN ZARZA LA MAYOR	52,763
***2438**	HERRADOR SANCHEZ, FRANCISCO JAVIER	1BP1400102	Enfermero/a de EAP	ZS- Montijo	CS MONTIJO	62,738
***4392**	HERRERO LOPEZ, MARIA TERESA	5BP1400258	Enfermero/a de EAP	ZS- Cáceres-Nuevo Cáceres	CS NUEVO CÁCERES	74,680
***2307**	HORNERO ZABALA, LORENA	2BP1400109	Enfermero/a de Atención Continuada	ZS- La Zarza		35,880

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***3230**	HORNERO ZABALA, MARIA CELESTE	0701	Enfermero Especializada	HOSPITAL VIRGEN DEL PUERTO DE PLASENCIA		15,660
***0338**	IGLESIAS LOPEZ, MARIA FRANCISCA	0201	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO- HOSPITAL DE MÉRIDA		33,870
***3412**	IGLESIAS MARTIN, BEATRIZ	7BP1400025	Enfermero/a de EAP	ZS- Nuñomoral	CS NUÑOMORAL ; CN RIOMALO DE ABAJO ; CN RIOMALO DE ARRIBA ; CN LAS MESTAS ; CN LADRILLAR ; CN CABEZO	16,920
***0550**	IGLESIAS MORENO, NATIVIDAD ANTONIA	0502	Enfermero Especializada	CAR DE TRUJILLO		43,607
***2831**	IZQUIERDO SANCHEZ, ANTONIO	5BP1400074	Enfermero/a de EAP	ZS- Cáceres-Nuevo Cáceres	CS NUEVO CÁCERES	77,552

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***5183**	JEREZ BARROSO, MARIA DEL CARMEN	1BP1400269	Enfermero/a de EAP	ZS- Olivenza	CN SAN FRANCISCO DE OLIVENZA;CS OLIVENZA; CN SAN JORGE DE ALOR; CN SAN RAFAEL DE OLIVENZA	50,226
***6686**	JIMENEZ ALBARRAN, CLARA	5BP1400062	Enfermero/a de EAP	ZS- Cáceres - Zona Centro	CS CACERES ZONA CENTRO	78,404
***4262**	JIMENEZ BENITO, MARIA	8BP1400086	Enfermero/a de EAP	ZS- Almaraz	CN SERREJON ; CN SAUCEDILLA	58,638
***1917**	JIMENEZ DURAN, MIGUEL ANGEL	7BP1400054	Enfermero/a de EAP	ZS- Plasencia II (Sur)	CN MALPARTIDA PLASENCIA	73,764
***6109**	JIMENEZ MANCHA, EMILIA	0202	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO- HOSPITAL TIERRA DE BARROS DE ALMENDRALEJO		30,860
***9086**	JIMENEZ MERINO, JESUS	1BP1400068	Enfermero/a de EAP	ZS- Valdepasillas (Badajoz)	CS VALDEPASILLAS	81,746
***5887**	LAMBEA HERNANDEZ, MANUELA	0101	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE BADAJOZ		48,050

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***7749**	LAVADO GARCIA, JUAN JOSE	2BP1400070	Enfermero/a de EAP	ZS- Villafranca de los Barros	CS VILLAFRANCA BARROS	69,316
***5952**	LEAL LAMA, MARIA MERCEDES	3BP1400134	Enfermero/a de Atención Continuada	ZS- Talarrubias		42,315
***8804**	LEMUS BARQUERO, JUAN JESUS	3BP1400059	Enfermero/a de EAP	ZS- Pedro de Valdivia (VS I)	CS VILLANUEVA DE LA SERENA I; CN VALDIVIA ; ENTRERRIOS	65,880
***5857**	LEON CASCON, CARLOS	2BP1400062	Enfermero/a de EAP	ZS- Mérida III	CS MERIDA III - OBISPO PAULO	81,020
***8478**	LEON CASCON, JAVIER CRISTOBAL	0201	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO- HOSPITAL DE MÉRIDA		39,147
***7765**	LEON MARTINEZ, LUIS ENRIQUE	4BP1400015	Enfermero/a de EAP	ZS- Llerena	CS LLERENA	91,514
***0722**	LLORENTE CALLE, ESTHER	0701	Enfermero Especializada	HOSPITAL VIRGEN DEL PUERTO DE PLASENCIA		42,768

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***1030**	LOPEZ FERNANDEZ, JESUS PEDRO	3BP1400033	Enfermero/a de EAP	ZS- Alonso Martín (DB)	CS JOSE MARIA ALVAREZ	72,090
***5147**	LOPEZ RECUERO, MARIA LUCIANA	3BP1400026	Enfermero/a de EAP	ZS- Don Benito Oeste	CS DON BENITO OESTE	80,604
***5696**	LOPEZ RODRIGUEZ, FRANCISCA	2BP1400057	Enfermero/a de EAP	ZS- Mérida III	CS MERIDA III - OBISPO PAULO	85,656
***4586**	LORIDO CANO, ISABEL	1BP1400141	Enfermero/a de COPF	Área de Badajoz	COPF CIUDAD JARDIN ; CS Ciudad Jardín	60,728
***0983**	LORIDO CORRALES, TERESA	1BP1400120	Enfermero/a de EAP	ZS- Santa Marta	CN NOGALES	60,208
***8853**	LORIDO PANIAGUA, JOSE LUIS	3BP1400050	Enfermero/a de EAP	ZS- Santa Amalia	CS SANTA AMALIA	73,409
***9221**	LOZANO PARDO, AGUSTINA	0101	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE BADAJOZ		72,644
***1622**	LUCAS ALMENDROS, MERCEDES	1BP1400038	Enfermero/a de EAP	ZS- La Paz (Badajoz)	CS LA PAZ	74,290

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***6450**	LUCAS DURAN, ELENA MARIA	0501	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE CÁCERES		24,320
***6963**	LUCAS SOLANO, ELENA	0501	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE CÁCERES		13,549
***9695**	LUENGO ROSA, ANTONIA	5BP1400108	Enfermero/a de EAP	ZS- Trujillo	CN STA CRUZ SIERRA ; CN PUERTO SANTA CRUZ	51,980
***0298**	MACARRO JULIAN, MARIA ISABEL	4BP1400011	Enfermero/a de EAP	ZS- Llerena	CN VALENCIA DE LAS TORRES	51,424
***4974**	MACIAS FERMOSELLE, MARIA MANUELA	0101	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE BADAJOZ		22,180
***1659**	MADUEÑO GARCIA, MARIA DE LOS ANGELES	1BP1400026	Enfermero/a de EAP	ZS- El Progreso (Badajoz)	CS EL PROGRESO	72,694
***0657**	MAESTRE CERRO, ISABEL MARIA	7BP1400005	Enfermero/a de EAP	ZS- Cabezuela del Valle	CN NAVACONCEJO	61,034
***7273**	MAILLO LOPEZ, MARIA CORAL	7BP1400020	Enfermero/a de EAP	ZS- Montehermoso	CS MONTEHERMOSO	63,270

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***6694**	MANSO GUILLEN, MARIA JOSEFINA	5BP1400072	Enfermero/a de EAP	ZS- Cáceres-Nuevo Cáceres	CS NUEVO CÁCERES	87,400
***7950**	MARAVER GUERRERO, ALICIA	0502	Enfermero Especializada	CAR DE TRUJILLO		38,390
***3309**	MARTIN CHAMORRO, ANA	0501	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE CÁCERES		29,903
***4876**	MARTINEZ BARRIGA, MARIA DEL CARMEN	0101	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE BADAJOZ		43,810
***8549**	MARTINEZ ESPINOSA, JOSE MARIA	1BP1400079	Enfermero/a de EAP	ZS- Zona Centro (Badajoz)	CS BADAJOZ ZONA CENTRO	85,540
***8555**	MARTINEZ HERRADOR, MARIA FATIMA	1BP1400268	Enfermero/a de EAP	ZS- Montijo	CN TORREMAYOR ; CN LACARA	55,300
***5947**	MARTINEZ MARTINEZ, VICTORIA	3BP1400185	Enfermero/a de EAP	ZS- Talarrubias	CN PUEBLA DE ALCOCER ; CS TALARRUBIAS	49,555
***9549**	MARTINEZ TEJADA, AMADOR	4BP1400018	Enfermero/a de EAP	ZS- Los Santos de Maimona	CS LOS SANTOS DE MAIMONA	72,000

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***1231**	MARTINEZ TORRIJOS, MARIA PILAR	7BP1400044	Enfermero/a de EAP	ZS- Plasencia III (Norte)	CS PLASENCIA III LA DATA; CN OLIVA PLASENCIA	69,120
***0636**	MARTIN MATEOS, MARIA LUZ	0701	Enfermero Especializada	HOSPITAL VIRGEN DEL PUERTO DE PLASENCIA		18,300
***6502**	MARTIN PERO APARICIO, VALENTIN	1BP1400239	Enfermero/a de EAP	ZS- Cerro Gordo (Badajoz)	CS CERRO GORDO	81,860
***3099**	MARZAL MELGAR, ROSA	1BP1400257	Enfermero/a de EAP	ZS- Olivenza	CS OLIVENZA	61,336
***7893**	MATEOS SANCHEZ, TEOFILA	2BP1400161	Enfermero/a de EAP	ZS- Mérida Norte	CN LA GARROVILLA	59,806
***9685**	MATE ROMERO, M ROSARIO	5BP1400041	Enfermero/a de EAP	ZS- Cáceres - Plaza de Argel	CS PLAZA DE ARGEL	76,956
***7626**	MENDEZ CORREA, SILVIA	1BP1400261	Enfermero/a de EAP	ZS- Oliva de la Frontera	CS OLIVA DE LA FRONTERA	39,060
***1469**	MENOR RODRIGUEZ, FILOMENA	0601	Enfermero Especializada	HOSPITAL DE CORIA		41,200

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***5889**	MERIN RUBIALES, CORONADA	0201	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO- HOSPITAL DE MÉRIDA		42,859
***7070**	MESIAS ALVAREZ, CONSUELO	2BP1400160	Enfermero/a de EAP	ZS- Almendralejo-San José	CS ALMENDRALEJO	62,886
***3942**	MIGUELEZ RODRIGUEZ, NOEMI	5BP1400187	Enfermero/a de Atención Continuada	ZS- Navas Del Madrono		35,545
***6447**	MINGUEZ SANCHEZ, EVA	0501	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE CÁCERES		37,391
***4961**	MIRANDA RUFIAN, EUGENIO	0201	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO- HOSPITAL DE MÉRIDA		46,583
***2096**	MOGOLLON CANO CORTES, JUAN MIGUEL	7BP1400146	Enfermero/a de EAP	ZS- Jaraíz de la Vera	CS JARAIZ DE LA VERA	59,558
***6513**	MOLANO PARRON, MARIA DE LA LUZ	0501	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE CÁCERES		22,770
***9166**	MONTERO GIL, EUGENIO JESUS	1BP1400015	Enfermero/a de EAP	ZS- Ciudad Jardín (Badajoz)	CS Ciudad Jardín	78,410

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***7413**	MORALES ARENAS, JUSTO	0202	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO- HOSPITAL TIERRA DE BARROS DE ALMENDRALEJO		51,502
***3496**	MORALES CASILLAS, MARIA FERNANDA	2BP1400055	Enfermero/a de EAP	ZS- Mérida II	CS MERIDA URBANO II	80,792
***3158**	MORALES CERRATO, ANTONIA	0501	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE CÁCERES		25,240
***5320**	MORENO MENAYO, ROCIO	2BP1400162	Enfermero/a de EAP	ZS- Mérida Norte	CS MERIDA NORTE	85,280
***7085**	MORGADO GALLARDO, MARIA LUZ	2BP1400018	Enfermero/a de EAP	ZS- Almendralejo-San Roque	CS ALMENDRALEJO-SAN ROQUE	68,382
***2788**	MORO BARROSO, CARMEN PURIFICACION	2BP1400066	Enfermero/a de EAP	ZS- Mérida Norte	CN CARRASCALEJO ; CN ALJUCEN	57,930
***3523**	MORO MUÑOZ, VICTORIA	0501	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE CÁCERES		14,480
***6756**	MOYANO MUÑOZ REJA, MANUEL	1BP1400238	Enfermero/a de EAP	ZS- Alconchel	CS ALCONCHEL	46,466

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***0024**	MUÑOZ MONTAÑO, MARIA ESPERANZA	1BP1400110	Enfermero/a de EAP	ZS- Olivenza	CS OLIVENZA	68,484
***9617**	NEVADO PAVON, ROSA MARIA	5BP1400006	Enfermero/a de EAP	ZS- Alcuéscar	CN RINCON BALLESTEROS ; CN CASAS DON ANTONIO	70,420
***4415**	NIETO CORRAL, MARIA ENCARNACION	1BP1400095	Enfermero/a de EAP	ZS- Montijo	CN PUEBLA DE LA CALZADA ; CS MONTIJO	57,229
***8141**	NOGALES MUÑOZ, FRANCISCA MARIA	5BP1400089	Enfermero/a de EAP	ZS- Miajadas	CN ESCURIAL	60,216
***8983**	NORIEGA ARENAS, PURIFICACION	0201	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO- HOSPITAL DE MÉRIDA		38,382
***0272**	OLIVA FERNANDEZ, LUZ MARIA	0203	Enfermero Especializada	BANCO REGIONAL DE SANGRE		25,180
***4298**	OROZCO VIDAL, MARIA PILAR	0801	Enfermero Especializada	HOSPITAL DE NAVALMORAL DE LA MATA		57,094

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***4107**	OSORIO FUENTES, MERCEDES	0101	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE BADAJOZ		45,200
***6452**	PAJUELO MARTIN, MARIA	5BP1400117	Enfermero/a de EAP	ZS- Zorita	CN MADRIGALEJO	46,090
***4562**	PALACIOS RUBIO, MARIA GUADALUPE	1BP1400023	Enfermero/a de EAP	ZS- El Progreso (Badajoz)	CS EL PROGRESO	67,142
***7586**	PALACIOS RUBIO, RITA MARIA	5BP1400085	Enfermero/a de EAP	ZS- Miajadas	CN VILLAMESIAS ; CN ABERTURA	56,720
***6649**	PALACIOS VAQUERO, MARIA LETICIA	7BP1400009	Enfermero/a de EAP	ZS- Hervás	CS HERVAS	64,748
***6327**	PANIAGUA MANGA, MARIA ANGELES	0501	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE CÁCERES		32,830
***3174**	PAREDES GOMEZ, ROSARIO	3BP1400022	Enfermero/a de EAP	ZS- Don Benito Oeste	CS DON BENITO OESTE	84,390
***7080**	PAREJO CORTES, CARMEN	2BP1400147	Enfermero/a de EAP	ZS- La Zarza	CN VILLAGONZALO	59,370

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***7166**	PARRAGA SANCHEZ, JOSE MANUEL	7BP1400043	Enfermero/a de EAP	ZS- Plasencia III (Norte)	CS PLASENCIA III LA DATA; CN VILLAR PLASENCIA; CN CABEZABELLOSA	68,354
***0272**	PASCUA LUENGO, PEDRO EULOGIO	8BP1400072	Enfermero/a de EAP	ZS- Losar de la Vera	CS LOSAR DE LA VERA	58,350
***1536**	PASTOR BALLESTEROS, PEDRO	8BP1400030	Enfermero/a de EAP	ZS- Villanueva de la Vera	CN VALVERDE VERA	55,290
***4999**	PATRON MANZANO, ISABEL MARIA	0501	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE CÁCERES		20,400
***6176**	PEREZ DELGADO, GUADALUPE	3BP1400081	Enfermero/a de COPF	Área de Don Benito-Villanueva	COPF CASTUERA ; CS CASTUERA ; CS CABEZA DEL BUEY	32,797
***6416**	PEREZ HERRERO, MARIA JOSEFA	6BP1400011	Enfermero/a de EAP	ZS- Moraleja	CS MORALEJA	58,420
***9424**	PEREZ MARTINEZ, MANUEL	1BP1400036	Enfermero/a de EAP	ZS- La Paz (Badajoz)	CS LA PAZ	76,424

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***3951**	PEREZ MENDEZ, MANUELA DEL PILAR	1BP1400108	Enfermero/a de EAP	ZS- Olivenza	CN SAN BENITO DE LA CONTIENDA; CS OLIVENZA	61,620
***4144**	PEREZ MORENO, MARIA ESTRELLA	6BP1400066	Enfermero/a de EAP	ZS- Ceclavín	CS CECLAVIN	50,724
***8864**	PEREZ ORTEGA, MARIA TERESA	0502	Enfermero Especializada	CAR DE TRUJILLO		24,450
***8221**	PEREZ PEREZ, FRANCISCA	5BP1400070	Enfermero/a de EAP	ZS- Cáceres-Nuevo Cáceres	CN TORREQUEMADA	74,270
***5380**	PEREZ ROMERO, JOSE PABLO	1BP1400093	Enfermero/a de EAP	ZS- Jerez de los Caballeros	CN VALLE DE MATAMOROS ; CS JEREZ CABALLEROS	46,390
***6301**	PEREZ SANCHEZ, MARIA JESUS	7BP1400152	Enfermero/a de EAP	ZS- Serradilla	CS SERRADILLA	60,118
***9832**	PEREZ VARELA, NOEMI	0801	Enfermero Especializada	HOSPITAL DE NAVALMORAL DE LA MATA		39,580
***2003**	PIMIENTA GARCIA, ELOY	0101	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE BADAJOZ		51,862

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***0310**	PINTADO VIDAL, MARIA ISABEL	5BP1400099	Enfermero/a de EAP	ZS- Santiago de Alcántara	CS SANTIAGO DE ALCANTARA ; CN CARBAJO	60,750
***1219**	PIZARRO MORENO, TAMARA	0801	Enfermero Especializada	HOSPITAL DE NAVALMORAL DE LA MATA		23,990
***4175**	PLASENCIA PRIETO, PEDRO REGALADO MARCO	5BP1400075	Enfermero/a de EAP	ZS- Cáceres-Nuevo Cáceres	CS NUEVO CÁCERES	77,092
***7437**	POLO TOVAR, JOAQUIN	5BP1400078	Enfermero/a de EAP	ZS- Casar de Cáceres	CS CASAR CÁCERES	71,254
***9392**	POZO DOMINGUEZ, IGNACIO ANTONIO	4BP1400019	Enfermero/a de EAP	ZS- Los Santos de Maimona	CS LOS SANTOS DE MAIMONA (horario de tarde)	65,390
***6988**	PRADO AREVALO, MARIA ISABEL	0301	Enfermero Especializada	HOSPITAL DE DON BENITO-VILLANUEVA DE LA SERENA		35,560
***3117**	PRIETO RIERA, JUAN CARLOS	0501	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE CÁCERES		27,020

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***4593**	RAMOS IGLESIAS, ARGELIA	5BP1400049	Enfermero/a de EAP	ZS- Cáceres - Zona Sur	CS SAN JORGE ZONA SUR	89,688
***6386**	RAMOS PICON, MARIA FATIMA	0101	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE BADAJOZ		26,380
***1524**	RAMOS VAZQUEZ, MONICA	0601	Enfermero Especializada	HOSPITAL DE CORIA		18,367
***5673**	RESMELLA LOZANO, JUAN CARLOS	0101	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE BADAJOZ		42,680
***5530**	REYES CANO, LAURA	0601	Enfermero Especializada	HOSPITAL DE CORIA		11,369
***6321**	RICO DELGADO, SOLEDAD	3BP1400206	Enfermero/a de EAP	ZS- Alonso Martín (DB)	CS JOSE MARIA ALVAREZ	74,410
***6569**	RIVERA CEREZO, SILVIA	0501	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE CÁCERES		25,990
***4418**	RODRIGUEZ CARRETERO, JUANA MARIA	1BP1400114	Enfermero/a de EAP	ZS- Pueblonuevo del Guadiana	CN VALDELACALZADA	63,482

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***8316**	RODRIGUEZ GALLEGO, MARIA GUADALUPE	5BP1400186	Enfermero/a de Atención Continuada	ZS- Navas Del Madrono		42,846
***7726**	RODRIGUEZ GODOY, MARIA DEL CARMEN	2FS258	Escala técnica-ATS/ DUE (TIS)	ZS- Villafranca de los Barros	CN HINOJOSA DEL VALLE	67,112
***8038**	RODRIGUEZ GONZALEZ, GEMA	4BP1400100	Enfermero/a de EAP	ZS- Zafra II	CN ALCONERA	49,388
***5109**	RODRIGUEZ GONZALEZ, MILAGROS	4BP1400025	Enfermero/a de EAP	ZS- Zafra I	CS ZAFRA I ; CN LA LAPA	61,170
***6494**	RODRIGUEZ HAUT, VICTORIA EUGENIA	1BP1400172	Enfermero/a de Atención Continuada	PAC Perpetuo Socorro		42,886
***5261**	RODRIGUEZ HERMOSA, RAQUEL	4BP1400032	Enfermero/a de EAP	ZS- Zafra II	CN VALVERDE DE BURGULLO ; CN ATALAYA	50,964
***6130**	RODRIGUEZ ORTIZ, TERESA	2BP1400081	Enfermero/a de COPF	Área de Mérida	ÁREA DE MÉRIDA ; COPF ALMENDRALEJO	73,280
***3719**	RODRIGUEZ RODRIGUEZ, MARIA DEL ROSARIO	5BP1400263	Enfermero/a de Salud Pública	Gerencia de Área de Cáceres	GERENCIA DE CÁCERES	98,350

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***4165**	RODRIGUEZ SERRANO, JOSE	1BP1400111	Enfermero/a de EAP	ZS- Olivenza	CS OLIVENZA	66,550
***6133**	RODRIGUEZ TEJEDA, JOSE LUIS	5BP1400257	Enfermero/a de EAP	ZS- Casar de Cáceres	CS CASAR CÁCERES	78,282
***7416**	ROJO DURAN, MARIA INMACULADA	5BP1400031	Enfermero/a de EAP	ZS- Cáceres - Zona Norte	CS MANUEL ENCINAS	90,974
***8962**	ROL ROL, MARIA LUCIA	5BP1400251	Enfermero/a de EAP	ZS Zorita	CN GARCIAZ	48,240
***8720**	ROMERO GALLARDO, MARIA DE LA LUZ	5BP1400060	Enfermero/a de EAP	ZS- Cáceres - Zona Centro	CS CACERES ZONA CENTRO	82,140
***6931**	ROMERO GIL, CRISTINA	0601	Enfermero Especializada	HOSPITAL DE CORIA		25,350
***6598**	ROSA SILVA, MARIA ISABEL DE LA	1BP1400129	Enfermero/a de EAP	ZS- Villanueva del Fresno	CN VALENCIA MOMBUEY	10,177
***9458**	RUBIO CALLES, JOSE JAVIER	5BP1400229	Enfermero/a de EAP	ZS- Alcántara	CN VILLA DEL REY ; CN MATA DE ALCANTARA	65,740

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***9769**	RUEDA GUTIERREZ, DOLORES	1BP1400063	Enfermero/a de EAP	ZS- Valdepasillas (Badajoz)	CS VALDEPASILLAS	90,060
***8791**	RUIZ APARICIO, MARIA MILAGROS	0301	Enfermero Especializada	HOSPITAL DE DON BENITO-VILLANUEVA DE LA SERENA		34,321
***9708**	RUIZ CAMACHO, ANTONIO	7BP1400014	Enfermero/a de EAP	ZS- Jaraíz de la Vera	CN ALDEANUEVA VERA	55,220
***5639**	SAENZ BLASCO, MERCEDES	2BP1400156	Enfermero/a de EAP	ZS- Mérida Norte	CN SAN PEDRO MERIDA	65,760
***7548**	SALAS CAMPOS, EDUARDO JOSE	5BP1400256	Enfermero/a de EAP	ZS- Cáceres-La Mejostilla	CS La Mejostilla	73,954
***3899**	SALAS ROMERO, MARIA VICTORIA	0501	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE CÁCERES		26,600
***8705**	SALAS TORRES, OSCAR	0101	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE BADAJOZ		37,290
***6483**	SANCHEZ CALZADO, MARINA	1BP1400073	Enfermero/a de EAP	ZS- Valdepasillas (Badajoz)	CS VALDEPASILLAS	81,270

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***6928**	SANCHEZ CARBALLO, SORAYA	8BP1400015	Enfermero/a de EAP	ZS- Navalmoral de la Mata	CS NAVALMORAL MATA	78,896
***6608**	SANCHEZ DIAZ, BEATRIZ	7BP1400149	Enfermero/a de Atención Continuada	ZS- Plasencia III (Norte)		48,830
***1255**	SANCHEZ GOMEZ, MARIA TERESA	8BP1400063	Enfermero/a de Atención Continuada	ZS- Villar del Pedroso		26,330
***1982**	SANCHEZ GUTIERREZ, NOELIA	0502	Enfermero Especializada	CAR DE TRUJILLO		37,337
***2936**	SANCHEZ LABORDA, LARA	0701	Enfermero Especializada	HOSPITAL VIRGEN DEL PUERTO DE PLASENCIA		27,180
***9926**	SANCHEZ LOPEZ, PILAR	0501	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE CÁCERES		28,650
***4043**	SANCHEZ MARTIN, MARIA PILAR	1BP1400115	Enfermero/a de EAP	ZS- Pueblonuevo del Guadiana	CN GUADIANA	59,290
***5936**	SANCHEZ PAJUELO, ALFONSO	3BP1400025	Enfermero/a de EAP	ZS- Don Benito Oeste	CS DON BENITO OESTE	76,410

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***9212**	SANCHEZ PEREZ, JUAN ANTONIO	1BP1400087	Enfermero/a de EAP	ZS- Gévora	CN VALDEBOTOA	72,006
***0736**	SANCHEZ SANCHEZ, ANA MARIA	6BP1400013	Enfermero/a de EAP	ZS- Moraleja	CS MORALEJA	40,545
***0701**	SANCHEZ SANTANO, MARIA DE LOS ANGELES	6BP1400057	Enfermero/a de EAP	ZS- Valverde del Fresno	CN SAN MARTIN TREVEJO	41,470
***6871**	SANDIN ARROYO, MAXIMO	0501	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE CÁCERES		7,650
***3954**	SANTANO LIBERAL, MARIA ROCIO	0501	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE CÁCERES		28,970
***5635**	SANTIAGO TRINIDAD, CATALINA	2BP1400033	Enfermero/a de EAP	ZS- Mérida Norte	CS MERIDA NORTE	82,030
***9490**	SAPONI SERGIO, JULIA MARIA	5BP1400220	Enfermero/a de EAP	ZS- Cáceres-La Mejostilla	CS La Mejostilla	73,774
***4692**	SELVA DIEZ, MARIA DEL CAMPO	0501	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE CÁCERES		12,980

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***1274**	SERRANO BAUTISTA, MARIA JESUS	0701	Enfermero Especializada	HOSPITAL VIRGEN DEL PUERTO DE PLASENCIA		42,631
***1787**	SERRANO CARBAJO, MERCEDES	7BP1400129	Enfermero/a de EAP	ZS- Nuñomoral	CS NUÑOMORAL; CN CEREZAL; CN VEGAS DE CORIA ; CN RUBIACO; CN ARROLOBOS; CN ACEITUNILLA	38,323
***0570**	SERRANO RAMOS, PILAR	6BP1400006	Enfermero/a de EAP	ZS- Coria	CS CORIA	72,512
***4758**	SORIANO LARA, ANTONIA	1BP1400006	Enfermero/a de EAP	ZS- Alburquerque	CS ALBURQUERQUE	58,924
***2176**	SUERO VILLA, PEDRO	1BP1400113	Enfermero/a de EAP	ZS- Pueblonuevo del Guadiana	CN GUADIANA	59,934
***6944**	TEJADA MERINO, AGUSTINA	1BP1400014	Enfermero/a de EAP	ZS- Ciudad Jardín (Badajoz)	CS Ciudad Jardín	82,046
***6944**	TEJADA MERINO, JOSEFA	1BP1400010	Enfermero/a de EAP	ZS- Ciudad Jardín (Badajoz)	CS Ciudad Jardín	82,376
***4737**	TENA LOPEZ, VICTOR MANUEL	1BP1400126	Enfermero/a de EAP	ZS- Talavera la Real	CS TALAVERA LA REAL	67,640

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***4023**	TEOMIRO CALLEJA, MARIA JOSEFA	3BP1400034	Enfermero/a de EAP	ZS- Alonso Martín (DB)	CS JOSE MARIA ALVAREZ	68,140
***3911**	TEOMIRO OLLERO, ROSA MARIA	0501	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE CÁCERES		12,730
***6935**	TERRON REFOLIO, CIPRIANA	5BP1400011	Enfermero/a de EAP	ZS- Arroyo de la Luz	CS ARROYO DE LA LUZ	85,326
***3916**	TESORO PEREZ, SALUSTIANO	5BP1400061	Enfermero/a de EAP	ZS- Cáceres - Zona Centro	CS CACERES ZONA CENTRO	79,238
***5660**	TIBURCIO DOMINGUEZ, ALEJANDRA MARIA	4BP1400095	Enfermero/a de EAP	ZS- Fregenal de la Sierra	CN BODONAL DE LA SIERRA	44,806
***5141**	TIZON GALLEGO, MARIA TERESA	0501	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE CÁCERES		48,521
***7231**	TOMILLO RAMOS, CONCEPCION	3BP1400048	Enfermero/a de EAP	ZS- Santa Amalia	CS SANTA AMALIA ; CN VIVARES ; CN HERNAN CORTES	59,514
***8996**	TORO CALDERON, MARIA	1BP1400072	Enfermero/a de EAP	ZS- Valdepasillas (Badajoz)	CS VALDEPASILLAS	81,360

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***5916**	TORO PINILLA, INMACULADA	1FS404	Escala técnica-ATS/ DUE (TIS)	ZS- Santa Marta	CS SANTA MARTA DE LOS BARROS	58,500
***5849**	TRIGO NAVARRO, LAURA	0101	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE BADAJOZ		35,116
***5323**	VALENTIN DELGADO, JOSE JULIO	7FS599	Escala técnica-ATS/ DUE (TIS)	ZS- Aldeanueva del Camino	CS ALDEANUEVA DEL CAMINO ; CN GARGANTILLA	60,528
***4626**	VALLE MONTERO, CARMEN	0101	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE BADAJOZ		43,390
***7784**	VAZQUEZ CABALLERO, MARIA CONSOLACION	2BP1400037	Enfermero/a de EAP	ZS- Mérida I	CS MERIDA URBANO I	82,860
***9564**	VERA CINTAS, ISABEL DE	5BP1400259	Enfermero/a de EAP	ZS- Cáceres - Zona Centro	CS CACERES ZONA CENTRO	77,400
***1843**	VIVAS CARLOS, BEATRIZ	0701	Enfermero Especializada	HOSPITAL VIRGEN DEL PUERTO DE PLASENCIA		26,430
***5208**	VIVAS CEDILLO, OSCAR	0501	Enfermero Especializada	COMPLEJO HOSPITALARIO DE CÁCERES		29,340

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	CÓDIGO	FUNCIÓN	CENTRO DE TRABAJO/UBICACIÓN		PUNTOS
***8937**	VIVAS VIVAS, MARIA JESUS	1BP1400013	Enfermero/a de EAP	ZS- Ciudad Jardín (Badajoz)	CS Ciudad Jardín	82,892
***7490**	YERGA GARCIA, FRANCISCA	4BP1400103	Enfermero/a de EAP	ZS- Fuente de Cantos	CN CALZADILLA DE LOS BARROS	66,308
***5179**	ZAMBRANO ENRIQUE, DIEGO	4BP1400033	Enfermero/a de EAP	ZS- Zafra II	CN BURGUILLOS CERRO	47,440

III OTRAS RESOLUCIONES

CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

RESOLUCIÓN de 7 de agosto de 2019, de la Secretaría General, por la que se da publicidad a la Adenda al Convenio entre la Consejería de Economía e Infraestructuras de la Junta de Extremadura y la Entidad Pública Empresarial Red.es para la puesta en marcha de la Red Extremeña de Prototipado y Fabricación Digital. (2019062029)

Habiéndose firmado el día 23 de mayo de 2019, la Adenda al Convenio entre la Consejería de Economía e Infraestructuras de la Junta de Extremadura y la Entidad Pública Empresarial Red.es para la puesta en marcha de la Red Extremeña de Prototipado y Fabricación Digital, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.º del Decreto 217/2013, de 19 de noviembre, por el que se regula el Registro General de Convenios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

R E S U E L V O :

La publicación en el Diario Oficial de Extremadura de la Adenda que figura como anexo de la presente resolución.

Mérida, 7 de agosto de 2019.

La Secretaria General.
PD, El Jefe de la Unidad de Régimen Jurídico
y Relaciones Consultivas,
(Resolución de 11/09/2015,
DOE n.º 180, de 17 de septiembre),
JESÚS RICO RODRÍGUEZ

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Economía e Infraestructuras

UNIÓN EUROPEA
Fondo Europeo de Desarrollo Regional
"Una manera de hacer Europa"

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y EMPRESA

red.es

ADENDA AL CONVENIO ENTRE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA E INFRAESTRUCTURAS DE LA JUNTA DE EXTREMADURA Y LA ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL RED.ES PARA LA PUESTA EN MARCHA DE LA RED EXTREMEÑA DE PROTOTIPADO Y FABRICACIÓN DIGITAL

C021/16-SI AD1

En Mérida, a 23 de mayo de 2019.

REUNIDOS

De una parte, Dña. Consuelo Cerrato Caldera, Secretaria General de la Consejería de Economía e Infraestructuras de la Junta de Extremadura, cargo que ostenta en virtud del nombramiento efectuado por Decreto 146/2015, de 10 de julio, (DOE extraordinario núm 1, sábado 11 de julio), actuando por delegación, en el ejercicio de las competencias que tiene atribuidas por el Decreto 262/2015, de 7 de agosto (DOE extraordinario núm 5, de 8 de agosto), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía e Infraestructuras y por Resolución de 2 de agosto de 2018, de la Consejera, por la que se delegan competencias en diversas materias (DOE núm 152, de 6 de agosto de 2018).

De otra parte, D. David Cierco Jiménez de Parga, Director General de la Entidad Pública Empresarial Red.es, M.P. con domicilio en la Plaza de Manuel Gómez Moreno s/n, 28020, Madrid y CIF Q-2891006-E, nombrado por el Consejo de Administración en su sesión de 24 de julio de 2018 y facultado para este acto en virtud de las facultades delegadas a su favor de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14.1. a) y d) del Real Decreto 164/2002, de 8 de febrero, por el que se aprueba el Estatuto de la entidad pública empresarial Red.es.

La Entidad Pública Empresarial Red.es, (en adelante, "Red.es") y la Junta de Extremadura (en adelante "Junta de Extremadura") podrán ser denominadas, individualmente, "la Parte" y, de forma conjunta, "las Partes". Todas las Partes se reconocen la capacidad jurídica necesaria para suscribir el presente Convenio Bilateral, y en su virtud,

EXPONEN

Primero. Que, con fecha 14 de diciembre de 2017, la Junta de Extremadura y Red.es firmaron el Convenio para la puesta en marcha de la red extremeña de prototipado y fabricación digital, (en adelante, el "Convenio") cuyo objeto es la puesta en marcha de la Red Extremeña de Prototipado y Fabricación Digital para llevar a cabo procesos de diseño y prototipado en la

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Economía e Infraestructuras

UNIÓN EUROPEA
Fondo Europeo de Desarrollo Regional
"Una manera de hacer Europa"

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y EMPRESA
red.es

Comunidad Autónoma de Extremadura que contribuyan al fortalecimiento del tejido empresarial extremeño, favoreciendo la creación de nuevos modelos de negocio asociados a las TICs, además de la investigación e innovación en el sector. Con fecha 26 de enero de 2018 el convenio entró en vigor, vez inscrito en el correspondiente registro Estatal y publicado en el BOE. En la cláusula Undécima se establecía que el convenio tendría una duración de 18 meses desde la fecha de su entrada en vigor, por lo que su vigencia finalizaba el 26 de julio de 2019.

Segundo. Que los proyectos a desarrollar en el marco del Convenio deberán poder contar con cofinanciación FEDER del Programa Operativo de Crecimiento Inteligente (POCInt) del periodo 2014-2020, dado que las inversiones con cargo a fondos de Red.es corresponderán en todo caso a gastos elegibles de ser certificados en el Programa Operativos de Crecimiento Inteligente (POCint).

Tercero. Que la inversión máxima prevista en las actuaciones objeto del Convenio asciende a 528.380 €, pudiendo prorrogarse por acuerdo de las partes y sin perjuicio de que puedan finalizarse las actuaciones iniciadas con anterioridad a dicho plazo incluido el mantenimiento, según lo dispuesto en la cláusula Undécima del Convenio.

Cuarto. Dada la dificultad existente en la provisión del material de laboratorio y en el despliegue de los prototipos definidos en el alcance de los pliegos técnicos licitados, así como la duración de los plazos de ejecución de las actuaciones a realizar en los ámbitos de difusión, dotación y divulgación, se hace necesario ampliar el marco de vigencia temporal del Convenio tal y como acordó la Comisión de Seguimiento en su reunión de 6 de marzo de 2019.

Quinto. Que se han detectados una serie de errores y deficiencias en la redacción del Convenio que hacen necesaria su modificación para adaptar el contenido a lo dispuesto los artículos 47 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 octubre.

En virtud de cuanto queda expuesto, las partes manifiestan su voluntad de colaboración suscribiendo la presente Adenda al Convenio, de acuerdo a las siguientes

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Economía e Infraestructuras

UNIÓN EUROPEA
Fondo Europeo de Desarrollo Regional
"Una manera de hacer Europa"

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y EMPRESA
red.es

CLÁUSULAS

Primera. Denominación del Convenio

Se modifica la denominación del Convenio según se expone a continuación:

"Convenio entre la Consejería de Economía e Infraestructuras de la Junta de Extremadura y la Entidad Pública Empresarial Red.es para la puesta en marcha de la Red Extremeña de Prototipado y Fabricación Digital".

Segunda. Prórroga de la vigencia del Convenio

Las partes acuerdan prorrogar la vigencia del Convenio del Convenio (C-021/16-SI) hasta el 31 de diciembre de 2020, de conformidad con el artículo 49 h) de la Ley 40/2015 de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Sin perjuicio de lo anterior, si cuando concurra cualquiera de las causas de resolución del convenio existen actuaciones en curso de ejecución, las partes, a propuesta de la Comisión de Seguimiento, podrán acordar la continuación y finalización de las actuaciones en curso que consideren oportunas, estableciendo un plazo improrrogable para su finalización, transcurrido el cual deberá realizarse la liquidación de las mismas. La ampliación de vigencia no supone la aportación de cantidades económicas adicionales.

Tercera. Comisión de seguimiento

Se adiciona un párrafo a la Cláusula octava de Comisión de seguimiento del Convenio con el siguiente texto:

"…/…

En todo lo no previsto, la Comisión de Seguimiento se sujetará al régimen jurídico que para los órganos colegiados se establece en la Sección Tercera, del Capítulo Segundo, del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 octubre."

Cuarta. Naturaleza del presente Convenio

Se modifica la Cláusula décima del Convenio quedando redactada de la siguiente manera:

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Economía e Infraestructuras
UNIÓN EUROPEA
Fondo Europeo de Desarrollo Regional
"Una manera de hacer Europa"
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y EMPRESA
red.es

"Décima. Naturaleza del presente Convenio

El presente Convenio es un Convenio interadministrativo de los previstos en el artículo 47.2 a) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, por tanto, se sujeta a lo en ella dispuesto, Capítulo VI, del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre."

Quinta. Entrada en vigor y duración

Se modifica el párrafo tercero de la cláusula UNDÉCIMA del Convenio, quedando redactada de la siguiente manera:

"…/…

En cualquier momento antes de la finalización del plazo previsto en el párrafo anterior, las Partes podrán prorrogar el convenio mediante acuerdo expreso y por escrito, cumpliendo los requisitos establecidos en los artículos 47 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre."

Sexta. Resolución del Convenio

Se modifica, incluido su título, la Cláusula DUODÉCIMA del Convenio, quedando redactada de la siguiente manera:

"DUODÉCIMA. Extinción del Convenio y Efectos.

El presente convenio podrá extinguirse por cumplimiento o por resolución.

Serán causas de resolución las previstas en la legislación vigente y, en particular:

a) El transcurso del plazo de vigencia sin haberse acordado la prórroga.

b) El acuerdo unánime de todos los firmantes.

c) La imposibilidad sobrevenida de realizar las actividades descritas.

d) El incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por parte de alguno de los firmantes.

En caso de incumplimiento del Convenio por una de las partes, la otra notificará a la parte incumplidora un requerimiento para que cumpla en el plazo de un mes con las

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Economía e Infraestructuras
UNIÓN EUROPEA
Fondo Europeo de Desarrollo Regional
"Una manera de hacer Europa"
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y EMPRESA
red.es

obligaciones o compromisos que se consideran incumplidos. Este requerimiento será comunicado también a la Comisión de Seguimiento.

Si transcurrido el plazo de un mes persistiera el incumplimiento, la parte que lo dirigió notificará a la otra y a la Comisión de Seguimiento la concurrencia de la causa de resolución y se entenderá resuelto el Convenio.

En cualquier caso, la comisión de seguimiento deberá hacer constar en el acta correspondiente el cumplimiento o, en su caso, el incumplimiento de las obligaciones recíprocas de cada parte.

e) Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.

f) Por decisión unilateral de cualquiera de las partes siempre que preavise por escrito a las demás con al menos dos meses de antelación.

g) Por cualquier otra causa distinta de las anteriores prevista en otras leyes.

En cualquier caso, ninguno de estos supuestos de resolución anticipada del convenio podrá afectar a las actuaciones que se encuentren en curso, que deberán ser finalizadas en los términos establecidos.

De acuerdo al artículo 52 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, el cumplimiento y la resolución del convenio dará lugar a la liquidación del mismo con el objeto de determinar las obligaciones y compromisos de cada una de las partes."

Séptima. Régimen de resolución de conflictos

Se modifica, incluido su título, la Cláusula DÉCIMOTERCERA del Convenio quedando redactada de la siguiente manera:

"DÉCIMOTERCERA. Interpretación y resolución de conflictos.

El presente convenio tiene naturaleza administrativa. Las controversias que puedan surgir sobre la interpretación, modificación, resolución y efectos que pudieran derivarse del presente convenio se resolverán entre las partes a través de la Comisión de Seguimiento. En su defecto, serán competentes para conocer de las cuestiones litigiosas que pudieran derivarse del convenio los órganos jurisdiccionales del orden contencioso administrativo."

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Economía e Infraestructuras

UNIÓN EUROPEA
Fondo Europeo de Desarrollo Regional
"Una manera de hacer Europa"

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y EMPRESA
red.es

Octava. Modificación del Convenio

Se inserta una nueva Cláusula DECIMOCUARTA según se expone a continuación:

"DECIMOCUARTA. Modificación del Convenio.

El presente Convenio solo podrá ser modificado por mutuo acuerdo de las partes cuando resulte necesario para la mejor realización de su objeto. Para la modificación del convenio se seguirán los mismos trámites que para su suscripción."

Novena. Eficacia del presente acuerdo

De conformidad con el apartado 2 de la disposición adicional séptima de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, la presente adenda resultará eficaz una vez inscrita en el Registro Electrónico estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal, y publicada en el Boletín Oficial del Estado.

En todo lo no novado expresamente por la presente Adenda, seguirá en vigor lo dispuesto en el Convenio.

Y en prueba de conformidad, las partes firman la presente adenda al Convenio en duplicado ejemplar y a un solo efecto en la fecha y lugar mencionados en el encabezamiento.

La Consejera de Economía
e Infraestructuras
PD. Resolución de 2/08/2018
(DOE Núm 152, de 6 de agosto)
La Secretaria General,

DÑA. CONSUELO CERRATO CALDERA

El Director General
de la Entidad Pública Empresarial Red.es.

D. DAVID CIERCO JIMÉNEZ DE PARGA

• • •

RESOLUCIÓN de 7 de agosto de 2019, de la Secretaría General, por la que se da publicidad al Convenio entre la Consejería de Educación y Empleo de la Junta de Extremadura y el Ayuntamiento de Talaván para la creación de una escuela infantil. (2019062030)

Habiéndose firmado el día 26 de julio de 2019, el Convenio entre la Consejería de Educación y Empleo de la Junta de Extremadura y el Ayuntamiento de Talaván para la creación de una escuela infantil, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.º del Decreto 217/2013, de 19 de noviembre, por el que se regula el Registro General de Convenios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

RESUELVO:

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

Mérida, 7 de agosto de 2019.

La Secretaria General.
PD, El Jefe de la Unidad de Régimen Jurídico
y Relaciones Consultivas,
(Resolución de 11/09/2015,
DOE n.º 180, de 17 de septiembre),
JESÚS RICO RODRÍGUEZ

CONVENIO ENTRE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO DE LA JUNTA DE EXTREMADURA Y EL AYUNTAMIENTO DE TALAVÁN PARA LA CREACIÓN DE UNA ESCUELA INFANTIL

Mérida, a 26 de julio de 2019.

REUNIDOS

De una parte, la Excma. Sra. Doña María Esther Gutiérrez Morán, que interviene en nombre y representación de la Consejería de Educación y Empleo de la Junta de Extremadura, cargo para la que fue nombrada por Decreto del Presidente 21/2019, de 1 de julio, (DOE núm. 126, de 2 de julio), y en virtud de las facultades que tiene conferidas por los artículos 36 y 53.3 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Y de otra, D. Francisco Miguel del Barco Collazos Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Talaván, en virtud de lo establecido en el artículo 21.1.b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

La celebración del presente convenio ha sido autorizada por el Pleno del Ayuntamiento de Talaván con fecha de 30 de mayo de 2019.

En el ejercicio de las facultades propias de sus cargos, ambas partes reconocen recíprocamente capacidad para obligarse en los términos del presente convenio, y, a tal efecto,

EXPONEN

Primero. El Estatuto de Autonomía de Extremadura, en la redacción dada por la Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, en su artículo 10.1.4. atribuye a la Comunidad Autónoma de Extremadura la competencia de desarrollo normativo y ejecución en materia de educación, en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades. En particular, el régimen de organización y control de los centros educativos, del personal docente, de las materias de interés regional, de las actividades complementarias y de las becas con fondos propios.

Mediante Real Decreto 1801/1999, de 26 de noviembre (DOE núm. 149, de 21 de diciembre), se traspasan a la Comunidad Autónoma de Extremadura las funciones y servicios de la Administración del Estado en materia de Enseñanza no Universitaria.

Segundo. La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación contempla la educación infantil como la etapa educativa con identidad propia que atiende a niñas y niños desde el nacimiento hasta los seis años de edad, ordenándose en dos ciclos: el primero comprende hasta los 3 años y el segundo desde los tres a los seis años de edad.

En virtud de la Disposición adicional quinta de la Ley 4/2011, de 7 de mayo, de Educación de Extremadura, la gestión del primer ciclo de la educación infantil corresponderá a la Consejería que tenga asignadas las competencias en materia de educación no universitaria.

Tercero. La Ley 4/2011, de 7 de marzo, de Educación de Extremadura, dispone en su artículo 131.1 que si bien la creación de centros educativos públicos corresponde al Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura, la creación de centros públicos de titularidad de otras Administraciones Públicas se realizará mediante convenio. En el mismo sentido, en su artículo 189 establece que "la Administración educativa podrá firmar convenios para la creación de centros de titularidad municipal en los que se impartan enseñanzas del sistema educativo. La creación de estos centros deberá ir precedida de su inclusión, a petición de la Entidad Local respectiva, en la programación educativa que apruebe la Administración autonómica, previa comprobación de las necesidades de escolarización que justifiquen su establecimiento".

Cuarto. De conformidad con lo previsto en el artículo 57 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local la cooperación económica, técnica y administrativa entre la Administración Local y las Administraciones de Estado y de las Comunidades Autónomas, tanto en servicios locales como en asuntos de interés común, se desarrollará con carácter voluntario, bajo las formas y en los términos previstos en las Leyes, pudiendo tener lugar, en todo caso, mediante consorcios o convenios administrativos.

Quinto. De acuerdo con lo establecido en el artículo 9 del Decreto 91/2008, de 9 de mayo, por el que se establecen los requisitos de los centros que impartan el primer ciclo de la Educación Infantil en la Comunidad Autónoma de Extremadura, el número de puestos escolares será el fijado en el presente convenio, teniendo en cuenta las instalaciones y condiciones del centro.

Sexto. El centro de Educación Infantil de Primer Ciclo, ubicará sus instalaciones en parte de la parcela del Colegio de Educación Infantil y Primaria "Los Cuatro Lugares" de Talaván, en concreto en los espacios determinados en la Resolución de la Delegación Provincial de Educación de Cáceres, de 17 de julio de 2017, por la que se otorga la autorización previa a la desafectación parcial de las instalaciones del CEIP (109,15 m² de los 3476 m² de que consta el CEIP), en su conjunto de propiedad municipal si bien afectadas a la Junta de Extremadura para el desarrollo del servicio educativo en el 2º ciclo de Educación Infantil y Primaria.

Los espacios desafectados quedan claramente delimitados en plano adjunto a la Resolución.

Séptimo. En este marco normativo de colaboración interadministrativa, concurren las circunstancias necesarias para plasmar en un texto la voluntad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y de la Administración local de coordinar sus actuaciones a fin de conseguir que en la localidad de Talaván exista una adecuada oferta educativa en el primer ciclo de Educación Infantil.

De este modo, la iniciativa promovida por el Excmo. Ayuntamiento para la creación de una Escuela Infantil, para impartir enseñanzas de primer ciclo de Educación Infantil, y la voluntad de dicha entidad por satisfacer las necesidades educativas de sus ciudadanos, se encauzan dentro de la programación general de las enseñanzas.

En consecuencia, para el cumplimiento de dichas previsiones suscriben el presente Convenio que habrá de regirse por las siguientes

CLÁUSULAS:

Primera. Objeto.

1. El presente Convenio regula la creación de una Escuela Infantil de titularidad municipal, denominada "Talaván", autorizada para impartir las enseñanzas del primer ciclo de Educación Infantil. El centro se inscribirá en el Registro de centros docentes no universitarios con código de centro 10013604.

   Esta Escuela Infantil estará ubicada en Travesía de la Constitución, n.º 2, -10193- de Talaván, en los espacios detallados en el plano que se anexa y que forma parte de la Resolución de la Delegación Provincial de Educación de Cáceres de 17 de julio de 2017.

   Unidades autorizadas:

   • 1 unidad mixta de 0-3 años: 10 puestos escolares.

2. El centro queda obligado a solicitar la oportuna revisión cuando tenga que modificarse el número de unidades autorizadas, suscribiéndose, a tal fin, adenda al presente convenio.

3. La Secretaría General de Educación, previo informe favorable de la inspección educativa de acuerdo con las previsiones existentes, podrá autorizar la modificación del grupo de edad autorizado.

4. La Escuela Infantil tendrá carácter de centro público de titularidad municipal y adecuará su organización y funcionamiento a la normativa de aplicación vigente.

Segunda. Escuela Infantil.

La Escuela Infantil impartirá enseñanzas del primer ciclo de Educación Infantil conforme a la Orden de 16 de mayo de 2008, por la que se establecen determinados aspectos relativos a la ordenación e implantación de las enseñanzas de Educación Infantil, reguladas por la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (DOE núm. 100, de 26 de mayo), modificada por al Orden de 26 de junio de 2012 (DOE núm. 137, de 17 de julio), garantizando el adecuado funcionamiento pedagógico de la Escuela Infantil.

Tercera. Instalaciones y condiciones materiales.

Las instalaciones y condiciones materiales de esta Escuela Infantil se adecuarán a lo dispuesto en el Decreto 91/2008, de 9 de mayo, por el que se establecen los requisitos de los centros que imparten el primer ciclo de la Educación Infantil en la Comunidad Autónoma de Extremadura, debiendo contar con los permisos o autorizaciones que hayan de ser otorgados por otros organismos competentes.

Cuarta. Profesionales del centro.

La atención educativa directa a los niños del primer ciclo de educación infantil correrá a cargo de profesionales que posean las titulaciones exigidas en el artículo 92 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en los términos establecidos en el artículo 7 del Decreto 91/2008, de 9 de mayo, por el que se establecen los requisitos de los centros que impartan el primer ciclo de la Educación Infantil en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

La provisión de plazas del personal necesario para el buen funcionamiento del centro se realizará por el citado Ayuntamiento, quien asumirá la creación y el mantenimiento de dichas contrataciones, sin que en ningún caso suponga relación laboral alguna entre el personal contratado y la Junta de Extremadura.

La titularidad del centro deberá remitir a la Delegación Provincial de Educación en Badajoz, con carácter previo al inicio de las actividades, una relación del personal del que dispondrá el centro con indicación de sus titulaciones respectivas, para su debida aprobación por la Delegación Provincial de Educación, previo informe del Servicio de Inspección.

Quinta. Responsabilidades jurídicas y económicas.

El Ayuntamiento de Talaván se compromete a asumir la responsabilidad jurídica y económica que le corresponde como titular de la Escuela Infantil "Talaván" y, en particular, cumplir todas las obligaciones legales que, como Administración, contrae con el personal que preste servicios en el mismo, conservar los edificios en adecuadas condiciones de funcionamiento, dotarlos de mobiliario y material necesario y sufragar todos los gastos de funcionamiento del centro, sin que la firma de este convenio conlleve ningún tipo de obligación económica para la Consejería de Educación y Empleo.

Asimismo, se compromete a cumplir lo establecido en el artículo 6 de la Orden de 1 de agosto de 2012 (DOE núm. 158, de 16 de agosto), por la que se desarrollan determinados aspectos del Decreto 91/2008, de 9 de mayo, por el que se establecen los requisitos de los centros que imparten el primer ciclo de la Educación Infantil en la Comunidad Autónoma de

Extremadura y del Decreto 4/2008, de 11 de enero, por el que se establece el currículo de la Educación Infantil para la Comunidad Autónoma de Extremadura, sobre el sistema de identificación de los centros y sobre el sello educativo, cuya forma y contenido se establecen como anexo a dicha Orden.

Sexta. Asesoramiento técnico.

La Consejería de Educación y Empleo de la Junta de Extremadura se compromete a prestar el asesoramiento técnico necesario para la creación y puesta en funcionamiento de la Escuela de Infantil, así como impulsar la colaboración con los centros de la provincia que imparten el primer ciclo de la Educación Infantil. En ese sentido se dará el soporte necesario para que el centro elabore los documentos institucionales y, sobre todo, la propuesta pedagógica establecida y desarrollada en los artículos 5 y 6 de la Orden de 16 de mayo de 2008, por la que se establecen determinados aspectos relativos a la ordenación e implantación de las enseñanzas de Educación Infantil.

Séptima. Seguimiento, vigilancia y control.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 148.3 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, la inspección educativa se extenderá sobre todos los elementos y aspectos del sistema educativo, a fin de asegurar el cumplimento de las leyes, la garantía de los derechos y la observancia de los deberes de cuantos participan en los procesos de enseñanza y aprendizaje, la mejora del sistema educativo y la calidad y equidad de la enseñanza, debiendo el Ayuntamiento gestor facilitar las actuaciones necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en el mismo.

Octava. Vigencia y extinción del convenio.

El presente convenio producirá efectos desde la fecha de su firma, prorrogándose por cursos académicos completos salvo denuncia expresa de alguna de las partes, que deberá formularse con una antelación de dos meses respecto de la finalización del curso de que se trate.

En cualquier caso, este convenio quedará sin efecto en caso de incumplirse por cualquiera de las partes las estipulaciones pactadas o por incurrir en cualquiera de las causas de resolución establecidas en el artículo 51.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

Novena. Régimen jurídico.

Este convenio tiene carácter administrativo y, en consecuencia, su interpretación, cumplimiento y ejecución, en caso de discrepancia, una vez agotada la vía administrativa,

corresponde a la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura.

Y en prueba de conformidad, las partes firman y rubrican el presente documento por triplicado en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

La Consejera de Educación y Empleo,	El Alcalde-Presidente,
Fdo.: MARÍA ESTHER GUTIÉRREZ MORÁN	Fdo.: FRANCISCO MIGUEL DEL BARCO COLLAZOS

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 18 de junio de 2019, 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 de la sentencia n.º 322/2019, del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, Sala de lo Social, relativa al Convenio Colectivo para las Industrias de la Madera de la provincia de Cáceres 2018-2019. (2019062048)

Advertido error en la Resolución de 18 de junio de 2019, 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 de la sentencia n.º 322/2019, del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, Sala de lo Social, relativa al Convenio Colectivo para las Industrias de la Madera de la provincia de Cáceres 2018-2019, publicada en el Diario Oficial de Extremadura núm. 125, de 1 julio, consistente en la falta de publicación en este Diario Oficial del texto íntegro de la citada sentencia, se procede a su publicación conforme al resuelvo segundo de la citada resolución.

T.S.J. Extremadura Sala Social Cáceres
Sentencia: 00322/2019
C/ Peña s/n.° (tfn° 927 620 236 fax 927 620 246) Cáceres
Tfno: 927 62 02 36-37-42
Fax: 927 62 02 46
Correo electrónico:
Equipo/usuario: AAA
NIG: 10037 34 4 2019 0000038
Modelo: N02700
IMC Impugnación de Convenios 0000005 /2019
Procedimiento origen: IMC Impugnación de Convenios 0000006 /2019
Sobre: Impugnación de Convenio
Demandante/S D/ña: Junta de Extremadura Comisión Tutelar de Adultos
Abogado/a: Letrado de la comunidad
Procurador/a:
Graduado/a Social:

Demandado/s D/ña: Federación de Industria, Construcción y Agro (UGT FICA) UGT, CCOO de Construccion y Servicios, Federación Empesarial Cacereña
Abogado/a: ,
Procurador/a:, ,
Graduado/a Social: ,
Ilmos/as Sres/as
Presidente:
Don Pedro Bravo Gutiérrez
Magistradas:
Doña Alicia Cano Murillo
Doña Laura García-Momge Pizarro

En Cáceres, a cuatro de junio de dos mil diecinueve.

Habiendo visto los presentes Autos la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, compuesta por los llmos/as Sres/as citados, de acuerdo con lo prevenido en el art. 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S. M. EL REY
Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE
EL PUEBLO ESPAÑOL

Ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A N.° 322/19

En la demanda sobre Impugnación de Convenio Colectivo, interpuesta por la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura, representada por la Sra. Letrada de la Junta de Extremadura, contra la Federación Empresarial Cacereña, representada por el Sr. Letrado Don Pedro Rosado Alcántara, la Federación de Industria, Construcción y Agro (UGT FICA), representada por el Sr. Letrado Don Ricardo Parades Martín, y contra Comisiones Obreras de

Construcción, Servicios, representada por el Sr. Letrado Don Pedro de Mena Gil, siendo parte el Ministerio Fiscal y Magistrada-Ponente la Ilma. Sra. Doña Alicia Cano Murillo.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero: Con fecha 25 de abril de 2019 tuvo entrada en esta Sala demanda de oficio de impugnación del Convenio Colectivo para las Industrias de la Madera de la provincia de Cáceres, deducida por la Sra. Letrada de la Junta de Extremadura, Doña Pilar Calleja García, frente a la Federación Empresarial Cacereña, por la representación empresarial, y por la parte social Federación de Industria, Construcción y Agro (UGT FICA), Comisiones Obreras y de Construcción y Servicios, habiendo sido llamado a juicio el Ministerio Fiscal, la cual se tramitó en debida forma, señalándose para la celebración del acto de la vista el día 23 de mayo de 2019.

Segundo: Llegados el día y hora señalados, y con la asistencia de la parte demandante, con la representación ya expuesta, y de los demandados Federación Empresarial Cacereña, representada por el Sr. Letrado Don Pedro Rosado Alcántara, Federación de Industrias, Construcción y Agro (UGTFICA), representada por el Sr. Letrado Don Ricardo Parades Martín, Comisiones Obreras de Construcción y Servicios, representada por Don Pedro de Mena Gil, y el Ministerio Fiscal, se dió comienzo por la Sala a la celebración del acto de juicio, con el resultado que consta en el DVD que lo documenta y que obra unido a los autos. En dicho acto, por la parre demandante se ratificó en la demanda deducida, en la que interesaba la nulidad, por conculcar la legalidad vigente, de los siguientes preceptos del Convenio Colectivo de la Madera para la provincia de Cáceres, para los años 2018-2019, registrado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y ordenada su publicación por Resolución de 20 de junio de 2018, de la Dirección General de Trabajo: artículos 8.2, d), 10, párrafo primero, 10.1 Y párrafo segundo del 10, 10.2, apartado primero, 30, 33, párrafo quinto y último párrafo del precepto, 35 y 39. 7. La codemandada Federación Empresarial Cacereña, se opuso parcialmente a la demanda deducida de oficio, en el sentido de no considerar nulos los artículos 8.2, 10. Párrafo primero, 10, párrafo primero, 10.1 y párrafo segundo del 10, 10.2 Y 30 del Convenio Colectivo indicado. Por parte de Federación de Industrias, Construcción y Agro (UGTFICA), alega que la demanda ha de ser estimada, a excepción de la petición de nulidad del artículo 30 indicado. Comisiones Obreras de Construcción y Servicios, solicitó una sentencia conforme a la legalidad vigente. Finalmente, el Ministerio Fiscal, sostuvo la ilegalidad del artículo 8.2, 10.1, 30, 33, párrafo quinto y último párrafo del precepto, 35, 39.7. No así de los artículos 10, primer párrafo y 10.2 por cuanto que, en definitiva, se remiten a la legislación vigente.

Tercero: hechos que se declaran probados: 1. Mediante Resolución de 20 de junio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo para las Industrias de la Madera de la provincia de Cáceres 2018-2019 (DOE de 17 de julio de 2018).

2. Dicho Convenio fue suscrito con fecha 17 de mayo de 2018, de una parte, por la Federación Empresarial Cacereña, y de otra, por las organizaciones sindicales Federación de Industria, Construcción y Agro (UGT-FICA) y CC.OO de Construcción y Servicios.

3. Por la Dirección General de Trabajo, se acordó dar traslado del Acuerdo de 19 de noviembre de 2018, así como de la documentación que lo acompaña, a la Secretaría General de la Consejería de Educación y Empleo, para que inste de la Abogacía General de la Junta de Extremadura la interposición de demanda de oficio, como así se hizo, en la que insta la nulidad de los siguientes preceptos, que son del tenor que se ofrece:

Artículo 8.2. d) "Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15 % del total de la jornada se dedicará a formación teórica.

Artículo 10, primer párrafo: "por acuerdo entre empresa y trabajador, éste podrá jubilarse a la edad de sesenta y cuatro años y la empresa tendrá la obligación de contratar a un trabajador que lo sustituya al objeto de que el primero pueda acogerse a los beneficios establecidos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o la norma que pudiera sustituirlo".

Artículo 10.1: "La jubilación será obligatoria (salvo pacto al respecto entre el empresario y el trabajador) al cumplir el trabajador la edad de 65 años y siempre que se cumplan los requisitos establecidos legalmente por la normativa que permite la aplicación de este tipo de cláusulas convencionales. Esta jubilación llevará aparejada la adopción de alguna de las siguientes medidas: La transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, o el sostenimiento del empleo". Reiterándose en el párrafo segundo del artículo 10 que: "La representación trabajadora y la empresarial pactan en el presente convenio que, de cualquier modo, la edad máxima para trabajar será la de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación". Artículo 10.2, párrafo primero, que regula la jubilación parcial: "El trabajador antes de cumplir 61 años tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del E.T., por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en la prestación del servicio, al cumplir, como máximo, 65 años, quedando el empresario obligado a otorgar el contrato". Artículo 30: "los trabajadores percibirán un complemento denominado Plus de Transporte que será el establecido en la Tabla Salarial Anexa y en igual cuantía para todas las Categorías Profesionales y, el cual será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo, en jornada normal, descontándose en consecuencia los días de inasistencia en proporción con los días laborales del mes, por cuanto en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de los gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de su actividad, este Plus no será computable a efectos de Seguridad Social y Accidentes de Trabajo".

Artículo 33, párrafo quinto: "Una vez iniciado el disfrute del periodo de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará

como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de incapacidad temporal, por ser aquélla de superior cuantía" y párrafo úl timo: "A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baj a, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquélla de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato".

Artículo 35, en el que se regulan las condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial pactado en el Convenio Colectivo: "Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretenda implantar esta medida. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplarán la evolución del mantenimiento del nivel de empleo. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados. Las empresas en las que, a su juicio, concurran las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar desde la fecha de publicación de este convenio. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación Estatal, si existiera. En el plazo de veinte días naturales a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a la que se hace referencia en párrafos anteriores y dentro de los siguientes diez días las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula. El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Mixta de Interpretación Estatal en el plazo de cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose en la forma siguiente: a. En caso de acuerdo la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán los porcentajes de incremento salarial a aplicar. b. En caso de no haber acuerdo, la Comisión Mixta de Interpretación Estatal examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula. Los acuerdos de la Comisión Mixta de Interpretación Estatal se tomarán por unanimidad, y si no existiere ésta, la mencionada Comisión solicitará informe de auditores-censores jurados de cuentas, que será vinculante para la Comisión, siendo los gastos que se originen por esta intervención de cuenta de la empresa solicitante. Este procedimiento se tramitará en el plazo

de un mes a partir de que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Mixta de Interpretación. Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos. En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este convenio. Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional. No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos. Finalizado el período de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula". Artículo 39.7, que regula las excedencias sindicales: "El personal con antigüedad de cuatro meses que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales, autonómicos o nacionales de una central sindical que haya firmado el convenio, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determina".

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. Esta Sala de lo Social es competente para conocer del presente proceso de impugnación de oficio del Convenio Colectivo de la Madera de la provincia de Cáceres, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9. 5 y 75.1 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 7 a) y 2 h) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

Segundo. El precedente relato fáctico, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), es el resultado de la conformidad de las partes, artículo 85.6 de la LRJS, debatiéndose estrictamente cuestiones jurídicas, planteadas de oficio por la autoridad laboral, al amparo del artículo 163.1 de la LRJS, por estimar que los preceptos paccionados indicados y transcritos en los antecedentes de hecho de la presente resolución conculcan la legalidad vigente.

Tercero: En primer lugar, en cuanto a la impugnación planteada, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 166.1 de la LRJS, las demandadas, a saber, las integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio y el Ministerio Fiscal, como partes legitimadas pasivamente a tenor del artículo 165.2 y 4 de la LRJS, están conformes con la ilegalidad de los artículos 33, párrafo quinto, 35, 39.7, de la norma paccionada, debiendo acoger la petición cursada en la demanda. En cuanto al primer precepto por conculcar ostensiblemente el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, en lo que atañe a la regulación de las vacaciones anuales y su remuneración, estableciendo condiciones menos favorables que las

previstas en el citado artículo estatutario. El segundo, que regula las condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial pactado en el Convenio Colectivo, por vulnerar el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores por los motivos que expone la parte iniciadora del procedimiento, que son los siguientes: "1°- Al establecer el plazo de un mes, a contar desde la fecha de publicación del convenio, para que la empresa comunique a los representantes legales de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento de inaplicación salarial, puesto que la norma legal no establece plazo alguno para ello, pudiendo ser negociado en cualquier momento durante la vigencia del convenio, siempre que se den las exigencias causales exigidas (causas técnicas, organizativas o de producción económicas. 2°.- Al prever que, en los caso de desacuerdo durante la tramitación del proceso, "la Comisión Mixta de Interpretación Estatal" (se presume que se trata de un error de transcripción, y que se hace referencia a la Comisión Paritaria de interpretación, regulada en el artículo 3 del convenio) resolverá en el plazo de un mes a partir de que las partes den traslado del desacuerdo, puesto que el artículo 82.3 LET establece que la comisión del convenio dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada". 3°.- Al preceptuar el texto convencional que el citado procedimiento solo afectará al concepto salarial, estando las empresas afectadas por el convenio obligadas a mantener el resto de lo pactado en el mismo, obviando que el texto legal autoriza que, cuando se den las causas exigidas, se puede proceder a la inaplicación, además del sistema de remuneración y cuantía salarial, a la jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de trabajo y rendimiento, funciones y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. 4 ° - El establecer que las empresas no podrán hacer uso de esta cláusula durante dos años consecutivos, puesto que el citado precepto legal establece, como única limitación temporal del acuerdo la inaplicación que "no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa". Y, finalmente, el artículo 39.7 del Convenio, por vulnerar la Ley Orgánica de Libertad Sindical, al establecer una antigüedad mínima de cuatro meses para que los trabajadores puedan ejercer o sean llamados a ejercer un cargo sindical, y restringirlo, además, a los que la ostenten en una central sindical que haya firmado el Convenio, lo que vulnera claramente el artículo 9 de la LOLS. Es claro que, conforme al sistema de fuentes de la relación laboral, artículo 3 del ET, las normas paccionadas no pueden establecer condiciones o derechos que no respeten las normas de derecho necesario, normas que no son disponibles por las partes negociadoras de un convenio colectivo, pues infringirían el citado precepto en relación con el artículo 9.3 de la Constitución Española que garantiza el principio de jerarquía normativa, y el artículo 85.1 del propio Texto Estatutario. Y es que no podemos olvidar que el derecho a la negociación colectiva que consagra el art. 37.1 CE garantiza la validez y eficacia de los pactos alcanzados en convenio colectivo, pero siempre que no sean contrarios a derecho y a normas de carácter imperativo, cuales son, en este supuesto, el Estatuto de los Trabajadores y la LOLS.

Cuarto: Para el estudio del resto de los preceptos cuya nulidad se pretende, hemos de partir del aserto, tal y como hemos adelantado, de que el derecho a la negociación colectiva ha de respetar las normas legales imperativas, a las cuales ha de someterse y adecuarse todo Convenio Colectivo, ya que la fuerza vinculante de lo pactado y la autonomía colectiva no excluyen la subordinación de los Convenios colectivos a lo establecido en las normas de superior rango jerárquico (SSTC 58/1985, 177/1988, 171/1989, 210/1990 Y 145/1991), tal y como nos recuerda la sentencia del TC de 21 de marzo de 1994. Así razona la sentencia de la Audiencia Nacional de 2 de enero de 2019, para centrar la cuestión sometida a su consideración:

«Antes de decidir sobre la problemática planteada, no es ocioso reseñar que toda duda interpretativa puede ser orientada según criterios restrictivos o extensivos; atendiendo o no a la realidad; y atendiendo o no a la finalidad perseguida por la regulación realizada. La Sala, sobre el particular, entiende que la cuestión interpretativa, referente a si el convenio, en el punto impugnado, se acomoda o no a la legalidad, debe partir del rango constitucional del arto 37.1 de la Carta Magna, que refiere: " La Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios ... " Debe partirse de que, en un Estado Democrático, los poderes públicos deben, en un papel subsidiario, limitarse a proscribir aquello que es inaceptable en el área de la libre expresión de la autonomía de la voluntad negociadora por no respetarse un standard mínimo, pues, respetado éste, los poderes públicos tienen un papel subsidiario. Se trata de compatibilizar la libre expresión de la autonomía de la voluntad con un standard mínimo, de orden público, que debe ser respetado. Máxime, cuando la negociación colectiva expresa la voluntad de los interesados: trabajadores, sindicatos y empresarios legitimados para negociar y se basa en la acreditación de mayorías (tiene, por tanto, una raíz democrática). Además, la sujeción del convenio colectivo a la ley por razón de jerarquía normativa está reconocida por la doctrina consti tucional y la jurisprudencia, pudiendo citarse la sentencia del Tribunal Constitucional 210/90 de 20 diciembre:

"En anteriores ocasiones este Tribunal ha señalado que la ley ocupa en la jerarquía normativa una superior posición a la del convenio colectivo, razón por la cual éste debe respetar y someterse a lo dispuesto con carácter necesario por aquélla, así como, más genéricamente, a lo establecido en las normas de mayor rango jerárquico (SS. TC. 58/85, 177/88y171/89)". En la misma línea la sentencia del Tribunal Supremo de 8-6-95 declara:

" ... El sistema de fuentes jurídico-laborales establecido en nuestro ordenamiento reconoce el derecho a la negociación colectiva como un derecho de configuración legal, en el que el convenio tiene fuerza vinculante "dentro del respeto a las leyes" (art. 85 ET". En idéntico sentido pueden citarse las sentencias del Tribunal Supremo de 25-3-98 y 16-2-99.

En consecuencia, partiendo de la base de que la negociación colectiva y la vinculación a lo pactado están reconocidas en la Constitución Española, se trata de decidir si el artículo impugnado es incompatible con la legalidad aducida, lo que conllevaría que es imposible hacer una interpretación del mismo compatible con la legalidad"».

Ello en una primera aproximación, siendo que, en segundo lugar, no hemos de olvidar, como nos recuerda la Audiencia Nacional en la indicada sentencia, que "Sentados los criterios anteriores es preciso señalar que la Sala, para dotar de virtualidad a la negociación colectiva, según designio constitucional (art. 37 de la C.E.), debe admitir su legalidad si fuese posible hacer una interpretación compatible con la legalidad. Asimismo, se debe referir que una cosa es el control de la legalidad en abstracto y, otra cosa, es la legalidad de los actos concretos de aplicación, ya que una norma perfectamente legal puede ser aplicada de una forma inaceptable, normativamente hablando".

Quinto: Desde dicha perspectiva, abordamos, en primer lugar, el estudio del artículo 9.2 del Convenio Colectivo, en el que se pacta, respecto del contrato para la formación y el aprendizaje, que se dedicará a formación teórica el 15 % del total de la jornada laboral. Respecto de esta norma paccionada, el Ministerio Fiscal y UGT FICA, consideran que vulnera el artículo 11.2. f) del Estatuto de los Trabajadores, que establece que: "El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al setenta y cinco por ciento, durante el primer año, o al ochenta y cinco por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal". A ello se opone la Federación Empresarial Cacereña alegando que el precepto paccionado se refiere únicamente a la formación teórica, pudiendo completarse con la formación práctica de forma que respecte el precepto estatutario. Pero, esta Sala considera que, en primer lugar, el artículo 11.2.f) del ET no distingue formación teórica y práctica, aludiendo a "actividades formativas", siendo que el tiempo de trabajo efectivo no puede ser superior al 75% en el primer año y al 85% en el segundo. y tal choca con el precepto paccionado, que alude simplemente a un límite de formación teórica del 15% de la jornada total, límite que, en todo caso, no contempla la norma estatutaria para el primer año. Y es que los contratos para la formación y el aprendizaje tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores, en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa, con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo y tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa, siendo que la actividad formativa se ha de recibir en el marco del sistema de formación profesional para el empleo (Certificados de profesionalidad) o del sistema educativo (Título de Formación Profesional), a fin de obtener Títulos de Formación Profesional de grado medio o superior o Certificados de Profesionalidad de nivel 1,2 Y 3 de cualificación. De su regula-

ción se extrae que los tiempos dedicados a la formación son los establecidos en el apartado d) del artículo 11.2 del ET, Y del tenor del precepto paccionado en modo alguno se deduce que ese 15 % no incluya una supuesta formación práctica que entra dentro del concepto genérico de formación. En consecuencia, se ha de declarar su nulidad.

Sexto: En lo que atañe al artículo 10, párrafo primero del Convenio, regula la modalidad de jubilación anticipada a los 64 años de edad, por acuerdo entre empresa y trabajador, remitiéndose al Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, sosteniendo la demandante que citado Real Decreto de normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo, ha sido derogado por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, como en efecto sucede, remitiéndonos al tenor de su disposición derogatoria única, cuyo artículo 5 da nueva redacción al artículo 161 bis apartado 2 del TR de la LGSS de 1994. No obstante ello, no consideramos, acogiendo la posición adoptada por el Ministerio Público, que dicho precepto paccionado haya de ser anulado en tanto en cuanto, no olvidemos que el Convenio analizado tiene vigencia en los años 2018-2019, y conforme al nuevo TR de la LGSS, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en concreto su disposición transitoria cuarta, apartado quinto, en los casos allí regulados se seguirá aplicando la regulación anterior a la entrada en vigor de la Ley 27/2011 antes indicada, que no es otra que la regulada en el Real Decreto 1194/1985 a que se refiere el precepto paccionado, a las pensiones de jubilación que se causen antes del 1 de enero de 2019, y al resto le resultaría de aplicación el régimen previsto en el artículo 207 y 208 del TR de la LGSS de 2015, teniendo, además, en consideración que la regulación dada a la pensión de jubilación por la Ley 27/2011 sufrió sendas modificaciones publicadas el 31 de enero de 2012 y el 16 de marzo de 2013. Quiere ello decir que el precepto es claramente interpretable, pues se remite al citado Real Decreto o a la norma que pudiera sustituirlo, teniendo en cuenta la sucesión normativa que hemos expuesto y la disposición transitoria cuarta apartado quinto reseñado.

Es por ello que dicha pretensión no ha de ser estimada.

Séptimo. En lo que a tañe al artículo 10.1 Y segundo párrafo del artículo 10 del Convenio examinado, en principio, tal y como sostiene el Ministerio Fiscal y UGTFICA, habría de declararse radicalmente nulo y expulsarlo de la norma paccionada, pues estable una edad de jubilación forzosa a los 65 años, siendo que la disposición adicional décima del TR del Estatuto de los Trabajadores establecía, antes de su modificación por la disposición final primera del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, que "Se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabaj o por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas". Pero la nueva redacción de la mentada disposición adicional, que ha entrado en vigor el 1 de enero de 2019, a la que no aluden las partes, pero la representación letrada de CCOO interesa una sentencia conforme a la legalidad, a saber, no sostiene

su ilegalidad, y la representación letrada de la Federación Empresarial Cacereña, considera innecesaria su anulación por ser perfectamente interpretable a la luz de la legislación vigente, ahora establece que: "Los convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos: a) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. b) La medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mej ora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo", estableciendo su Exposición de Moti vos al respecto que: "Dentro del bloque de los posibles contenidos convencionales, se prevé una medida adecuada para restablecer el papel protagonista de la negociación colectiva y la mayor libertad de los sujetos negociadores. La misma consiste en reinstaurar la capacidad de los convenios colectivos de establecer jubilaciones obligatorias por edad, recuperando un instrumento conocido en nuestra legislación laboral que se estima idónea para favorecer objetivos de política de empleo en las empresas. En este sentido, la disposición permitirá el rejuvenecimiento de plantillas, dado que los contratos extinguidos serán reemplazados, en ciertas condiciones legales, por nuevas contrataciones de desempleados o por transformaciones de temporales en indefinidos o de trabajadores contratados a tiempo parcial por contrataciones a tiempo completo. Esto es, no se trata de una posibilidad indiscriminada, sino de reconocer una capacidad convencional sometida a condiciones de polí tica de empleo en las empresas o sectores que asumieran tal estrategia".

y ello nos ha de llevar a la conclusión de que la pretensión dirigida por la demandante ha de estimarse de forma parcial, añadiendo al precepto que su regulación entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2019.

Octavo: En lo que respecta al artículo 10.2, apartado 1, del Convenio, que regula la jubilación parcial, lo considera nulo, además de la demandante, UGTFICA. No así el Ministerio Público y la Federación Empresarial Cacereña, por considerar que al remitirse al artículo 12.6 del ET, que a su vez se remite a la regulación prevista en la Seguridad Social y legislación concordante, a saber el artículo 215 del TRLGSS y disposición transitoria décima del mentado texto, no contravendría la ley. En cuanto a ello, consideramos que establecer que el trabajador tiene derecho a la jubilación parcial antes de cumplir 61 años contraviene una norma imperativa, en concreto las citadas del TR de la LGSS. No obstante ello, no es preciso decretar su nulidad íntegra, sino modificar ese límite de edad, siendo suficiente sustituirlo por una remisión a la edad prevista en el TR de la LGSS.

Noveno: Finalmente, en lo que atañe a la regulación del plus de transporte, se oponen a la declaración de nulidad del precepto la Federación Empresarial Cacereña y UGTFICA, interesando la nulidad con la demandante el Ministerio Fiscal. Este precepto establece en su párrafo segundo que "Con independencia del salario de este convenio, los trabajadores percibirán un complemento denominado Plus de Transporte que será el establecido en la Tabla Salarial Anexa y en igual cuantía para todas las Categorías Profesionales y, el cual será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo, en jornada normal, descontándose en consecuencia los días de inasistencia en proporción con los días laborales del mes, por cuanto en su consideración nunca dej ará de ser compensatorio de los gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de su actividad, este Plus no será computable a efectos de Seguridad Social y Accidentes de Trabajo. Anualmente será revisada la cantidad referida en el porcentaje económico que se revisen los demás conceptos económicos del convenio". En cuanto a lo planteado, desde luego el inciso del precepto "este Plus no será computable a efectos de Seguridad Social y Accidentes de Trabajo", contraviene una norma de rango superior al Convenio. En concreto el artículo 147 del TR de la LGSS, que dispone, en su apartado 1, párrafo primero, que "La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto en metálico como en especie, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser esta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena", estableciendo, en lo que nos ocupa, que únicamente se excluirán de dicha base de cotización "a) Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, cuando utilice medios de transporte público, siempre que el importe de dichos gastos se justifique mediante factura o documento equivalente. b) Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, no comprendidos en el apartado anterior, así como para gastos normales de manutención y estancia generados en municipio distinto del lugar del trabajo habitual del perceptor y del que constituya su residencia, en la cuantía y con el alcance previstos en la normativa estatal reguladora del Impuesto sobre la Renta de la Personas Físicas". Y el mentado plus de transporte no se integra en dichas exclusiones. Del propio modo, como alega la demandante, si bien los convenios colectivos pueden regular, dentro del respeto a las leyes, materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas afecten a las condiciones de empleo en los términos que expone el apartado 1 del artículo 85 del ET, las materias propias de Seguridad Social están excluidas del ámbito de la negociación colectiva en los términos previstos en el artículo 43.2 del TR LGSS, que ordena "Sin otra excepción que el establecimiento de mejoras voluntarias, conforme a lo previsto en el apartado anterior, la Seguridad Social no podrá ser objeto de contratación colectiva".

No obstante ello, consideramos que únicamente se debe anular el mentado inciso en tanto en cuanto en relación a si el plus de transporte es un concepto salarial o no a efectos de la determinación del módulo previsto en el artículo 56 del ET, al que alude la representación letrada de la Federación Empresarial Cacereña, es una cuestión de interpretación, y su regulación no conculca precepto alguno, teniendo en cuenta que, como nos ilustra la sentencia del Tribunal Supremo de 3 de mayo de 2017, Rec. rec. 3157/2015: "La cuestión que se plantea ya ha sido tratada por la Sala en numerosas ocasiones, en las que con carácter general hemos mantenido que la naturaleza -salarial o extrasalarial- de los pluses de transporte y vestuario, dependerá -al margen de la denominación que las partes le hayan dado en el Convenio- de si tales conceptos remuneran o no de forma efectiva el gasto de transporte o de mantenimiento de vestimenta profesional del trabajador, «sin que pueda deducir de forma automática la pretendida naturaleza salarial de la forma de abonarlos todos los meses, incluso el de vacaciones, pues ello no denota sin más la inexistencia de los gastos que conceptualmente remunerar tales complementos» (recientes, SSTS 16/04/10 -rco 70/09 -; 18/09/12 -rcud 4486/11 -; 02/10/12 -rcud 3509/11 -; 19/12/12 -rcud 1033/12 -; 11/02/13 -rcud 898/12 -; 19/01/16 rcud 2505/14 -; 03/02/16 -rco 3166/14 -; y 05/07/16 -rcud 2294/14 -)". O, incluso, aunque se haya cotizado a la Seguridad Social las cuantías percibidas por tales conceptos, en palabras del Tribunal Supremo, en la indicada sentencia, considera que ello únicamente constituiría un indicio y no prueba plena de su carácter salarial.

En consecuencia, y en los términos que se fijarán en la parte dispositiva de la presente resolución, la demanda deducida de oficio ha de ser parcialmente estimada, debiendo ser comunicada esta sentencia a la autoridad laboral ordenándose igualmente su publicación en el DOE, ex artículo 166.2 y 3 de la LRJS.

Décimo: Conforme determina el artículo 206.1 en relación con el artículo 205.1 de la LRJS, frente a la presente resolución cabe interponer recurso de casación, que deberá prepararse en el plazo de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de esta sentencia, en los términos que se concretan en el artículo 208 de la LRJS.

Vistos los preceptos legales citados y demás de pertinente y general aplicación,

FALLAMOS

Estimando parcialmente la demanda deducida de oficio por la representación letrada de la Junta de Extremadura, frente a la Federación Empresarial Cacereña, la Federación de Industria, Construcción y Agro (UGT FICA), CCOO de construcción y servicios, habiendo sido parte el ministerio fiscal, sobre impugnación del Convenio Colectivo de la Madera para la provincia de Cáceres 2018-2019, declaramos:

a) La nulidad de los artículos 8.2, 33, párrafo quinto y último párrafo del mismo precepto, 35 y 39.7 del Convenio Colectivo de Industrias de la Madera de la Provincia de Cáceres, 2018-2019. (DOE 138/2018 de 17 de Julio de 2018) (Código: 10000765011996).

b) En lo que atañe al artículo 10.1 y párrafo segundo del propio precepto, procede añadir que su tenor será de aplicación a partir del 1 de enero de 2019.

c) En cuanto al artículo 10.2, apartado 1, procede modificar la afirmación de que "El trabajador antes de cumplir los 61 años ..... ", por "El trabajador, en la edad prevista en la legislación sobre Seguridad Social .... ".

d) Y, en lo que respecta al artículo 30 del mentado Convenio, procede declarar nulo lo siguiente "este Plus no será computable a efectos de Seguridad Social Accidentes de Trabajo".

En consecuencia, condenamos a los codemandados a estar y pasar por la precedente declaración, debiendo comunicarse la sentencia a la autoridad laboral, en especial a los efectos de constancia en el registro correspondiente y a la publicación del fallo en el Diario Oficial de Extremadura, en que el mentado Convenio fue en su día insertado.

No se hace expresa imposición de costas.

Incorpórese el original de esta Sentencia, por su orden, al libro de Sentencias de esta Sala.

Notifíquese la presente Sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, haciendo saber que contra la misma cabe recurso ordinario de casación en el plazo de cinco días contados a partir de la notificación de esta resolución, ante la Sala de lo Social Cuarta- del Tribunal Supremo.

Si el recurrente no tuviese condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social o beneficiario de asistencia jurídica gratuita, deberá consignar la cantidad de 600 euros, en concepto de depósito para recurrir en la cuenta de este Tribunal en Santander número 1131 0000 66 0005 19, debiendo indicar en el concepto la palabra "recurso", seguida de código "35 Social-Casación". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta genérica proporcionada para este fin por la entidad ES55 0049 9200 0500 1274, en el campo "Observaciones o conceptos" en bloque los seis dígitos de la cuenta expediente, y separado por un concepto "recurso Social-Casación".

Expídase certificación de esta Sentencia para su unión a la demanda 5/19.

Así, por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

• • •

RESOLUCIÓN de 23 de julio de 2019, de la Secretaría General de Educación, por la que se publica la parte dispositiva de la Resolución de 19 de julio de 2019, de la Consejera, por la que se concede la autorización administrativa de apertura y funcionamiento al centro docente privado de Primer Ciclo de Educación Infantil "Meridín" de Mérida. (2019062025)

Instruido el expediente iniciado a instancias de la representación de la titularidad, solicitando la autorización administrativa para la apertura y funcionamiento de un centro docente privado de Primer Ciclo de Educación Infantil (0-3) "Meridín" en la ciudad de Mérida (Badajoz), esta Secretaría General de Educación, a tenor de lo previsto en los artículos 14.4 del Real Decreto 332/1992, de 3 de abril, que preceptúa la publicación de la parte dispositiva de la resolución de autorización, procede por la presente resolución a dar cumplimiento a dicho mandato, con la publicación de la parte dispositiva de la Resolución de 19 de julio de 2019, de la Consejera de Educación y Empleo, por la que se concede autorización administrativa de apertura y funcionamiento al centro docente privado de Primer Ciclo de Educación Infantil "Meridín" de Mérida, del siguiente tenor literal:

"Primero. Conceder la autorización administrativa de apertura y funcionamiento al centro docente privado de Primer Ciclo de Educación Infantil (0-3 años) en la ciudad de Mérida, de conformidad con las siguientes características:

Denominación genérica: Centro de Educación Infantil.

Denominación específica: "Meridín".

Titular del centro: M.ª Isabel Chinchón Martín.

Domicilio: C/ Marquesa de Pinares, 24, Local.

Código: 06012784.

Localidad: Mérida.

Provincia: Badajoz.

Enseñanzas a impartir: Educación Infantil, Primer Ciclo.

Capacidad: Tres unidades.

— Una unidad 0-1 años: 8 puestos escolares.

— Una unidad 1-2 años: 13 puestos escolares.

— Una unidad 2-3 años: 16 puestos escolares.

Segundo. De conformidad con el artículo 82.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, no se considera necesario cumplimentar el trámite de vista y audiencia, al no figurar en el procedimiento ni ser tenidos en cuenta otros hechos y alegaciones, que las aducidas por el interesado.

Tercero. El centro queda obligado al cumplimiento de la legislación vigente y a solicitar la oportuna revisión cuando tenga que modificarse cualquiera de los datos que señala la correspondiente resolución. Asimismo, la eficacia de la Resolución queda condicionada a la obligación de obtener los permisos o autorizaciones que hayan de ser otorgados por otros organismos competentes.

Cuarto. El personal que imparta docencia en las unidades autorizadas de Educación Infantil de Primer Ciclo deberá reunir los requisitos sobre titulación que establece la normativa educativa. La titularidad del centro remitirá a la Delegación Provincial de Educación en Badajoz, en el supuesto de poner en funcionamiento las unidades, una relación del personal del que dispondrá desde el momento de inicio de su actividad, con indicación de sus titulaciones respectivas, para su debida aprobación por la Delegación Provincial previo informe de la Inspección de Educación.

Quinto. La presente autorización administrativa no surtirá efecto hasta que el centro presente ante la Delegación Provincial de Educación correspondiente la documentación administrativa y pedagógica exigida por la legislación vigente, y acredite disponer de los recursos materiales y el equipamiento requeridos por la normativa aplicable.

Sexto. El centro, cuya apertura y funcionamiento se autoriza, deberá cumplir la normativa aplicable sobre condiciones de seguridad en los edificios e instalaciones, así como cualesquiera otros requisitos exigidos por la legislación sectorial vigente.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, el interesado podrá interponer potestativamente, recurso de reposición ante la Consejera de Educación y Empleo, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a la publicación en el Diario Oficial de Extremadura, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Todo ello sin perjuicio de poder ejercitar cualquier otro que estime oportuno.

Asimismo, podrá interponer directamente recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses ante el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, de conformidad con lo establecido en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.”

Mérida, 23 de julio de 2019.

El Secretario General de Educación,
RAFAEL RODRÍGUEZ DE LA CRUZ

• • •

RESOLUCIÓN de 29 de julio de 2019, 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 "FUNDECYT-PCTEX". (2019062026)

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa "FUNDECYT-PCTEX" –código de convenio 06100632012019- que fue suscrito con fecha 28 de diciembre de 2018, de una parte, por representantes 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 187/2018, de 13 de noviembre, 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 29 de julio de 2019.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA

II CONVENIO COLECTIVO FUNDECYT-PCTEX

DICIEMBRE 2018

CAPÍTULO I

NATURALEZA, PARTES NEGOCIADORAS, ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA Y DENUNCIA

Artículo 1. Naturaleza

El presente Convenio se adopta al amparo de lo dispuesto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores/as y su contenido obliga, durante su vigencia, a Fundecyt Parque Científico y Tecnológico, en adelante la Fundación, y a todos los trabajadores y trabajadoras incluidos en su ámbito personal, comprometiéndose las partes a no adoptar medidas que impidan la aplicación del mismo y a someterse a los procedimientos arbitrales que se acuerden para caso de conflicto.

Artículo 2. Partes negociadoras, ambito, vigencia y denuncia

a) Partes Negociadoras. Este convenio es de ámbito empresarial, y está negociado y concluido por el Comité de Empresa como representante de los trabajadores/as y por la Fundación, legitimadas para ello conforme prevé el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Ámbito. Este Convenio regula las relaciones jurídico-laborales de los trabajadores/as que prestan su trabajo en la Fundación, independientemente de cuál sea la duración y la modalidad de su contrato, excepto para los trabajadores contratados a la firma del convenio en virtud de acuerdos con terceros y que presten sus servicios a otras entidades externas a la Fundación, a los que será de aplicación el presente convenio con excepción de los art. 39 y 40, puesto que sus retribuciones serán las establecidas en el presupuesto del correspondiente proyecto.

   En cuanto al ámbito territorial, el presente convenio será de aplicación en el ámbito territorial de la provincia de Badajoz y aquellas oficinas y empleados que presten sus servicios en cualquier territorio.

c) Vigencia. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su firma por las partes y se prolongará hasta 31 de diciembre de 2022, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional tercera.

d) Denuncia. El presente Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con un mes como mínimo de antelación a la fecha de su vencimiento. La parte que denuncie el mismo estará obligada a comunicarlo por escrito a la otra parte. Si no se denunciara se considerará prorrogado tácitamente por períodos anuales.

En el plazo de un mes a partir de la referida denuncia se constituirá la correspondiente comisión negociadora.

Denunciado el presente Convenio se prorrogará automáticamente en todo su contenido hasta la aprobación y publicación de otro convenio que lo sustituya.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes, de mutuo acuerdo, renegociarán dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

CAPITULO II
COMISIÓN PARITARIA

Artículo 3. Comision paritaria

Dentro de los quince días siguientes a la entrada en vigor del presente convenio se constituirá una Comisión Paritaria integrada por la misma comisión negociadora de este convenio, es decir por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores/as, y por el director gerente de la Fundación.

Para que pueda considerarse constituida la Comisión Paritaria y para la válida adopción de los acuerdos deberán estar presentes todos los miembros de la comisión paritaria. No obstante, quedará válidamente constituida y con capacidad para la adopción de acuerdos en el caso de que alguno de los miembros del Comité de Empresa renunciase expresamente y por escrito a estar presente en la misma en la forma que se indique en el reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria y con carácter supletorio en el reglamento de funcionamiento interno del Comité de Empresa.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán con el voto favorable de cada una de las representaciones. El voto del Comité de Empresa requerirá el de la mayoría de sus miembros.

La Comisión Paritaria tendrá por objeto resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación del presente convenio. Esta comisión será única para todos los ámbitos del Convenio y se reunirá ordinariamente una vez cada seis meses y extraordinariamente según quede regulado en el reglamento de la Comisión Paritaria.

Las partes podrán contar en las reuniones de la Comisión con la asistencia de asesores con voz pero sin voto, y en la forma que se determine en el reglamento de funcionamiento interno de la comisión.

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Vigilar la aplicación del presente convenio e interpretar su contenido.

b) La actualización y revisión del contenido del presente convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos o pactos.

c) Emitir los informes preceptivos que le sean requeridos en virtud de lo dispuesto en el presente convenio.

d) Entender con carácter previo en sesión extraordinaria convocada al efecto de cualquier conflicto colectivo que pueda plantearse, debiendo emitir su informe en el plazo máximo de quince días.

e) Analizar las categorías profesionales existentes, así como proponer su modificación o la creación de otras nuevas.

f) Negociación de la revisión de las condiciones económicas y aplicación de la cláusula de revisión salarial, cuando proceda.

g) Velar por evitar la discriminación de cualquier tipo y aplicar medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades.

h) Cualquier otra que se le atribuya en el presente convenio, sujeta a criterios restrictivos de legitimación de las partes y representatividad legal.

Las controversias colectivas derivadas de la aplicación o interpretación del convenio serán sometidas a la mediación de la Comisión Paritaria y en virtud de lo establecido en el art. 85,3 e) del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que en caso de discrepancia en el seno de la comisión paritaria y transcurrido un periodo máximo de dos meses sin que se haya conseguido un acuerdo, la cuestión será sometida al órgano de solución extrajudicial de conflictos laborales de Extremadura tal como se indica en la disposición adicional segunda de este convenio.

CAPITULO III
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 4. Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad de la Fundación, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores/as.

El objeto de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios prestados en los Centros de trabajo correspondientes de la Fundación, basada en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

El Comité de Empresa como representante de los trabajadores/as tendrá el derecho y el deber de participar en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo.

Asimismo, la Dirección de la Fundación deberá oír al Comité de Empresa en todas aquellas sugerencias que contribuyan a la racionalización del trabajo y a la mejora de la productividad.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- La adecuación de las plantillas de personal a las necesidades reales de los servicios a prestar, que permitan tanto el mayor y mejor nivel de prestación del servicio, como la eficiencia en la utilización de los recursos.
- La simplificación del trabajo y mejora en los métodos y en la distribución del tiempo de trabajo para una mayor eficacia en la prestación de los servicios.
- La correcta clasificación del personal y una óptima adecuación entre puestos de trabajo y categorías profesionales.
- La mejora de la calidad de la prestación de los servicios mediante la profesionalización, promoción y formación de los trabajadores/as.
- El seguimiento y evaluación del contenido y desempeño de los puestos de trabajo.
- El reparto equilibrado de las tareas en puestos idénticos dentro del mismo centro de trabajo.
- El establecimiento de las medidas necesarias que permitan realizar el trabajo con garantías de seguridad y salud.

La Fundación, teniendo como uno de sus fines primordiales el fomento de las nuevas tecnologías y su utilización en el ámbito del trabajo, se compromete expresamente a potenciar el teletrabajo entre los trabajadores/as. Regulación de acuerdo con el Decreto 127/2012.

Cuando la naturaleza del trabajo lo permita, y a iniciativa de cualquiera de las partes, se podrá llegar a un acuerdo entre el trabajador/a y el Director Gerente de la Fundación para desarrollar las funciones del puesto mediante esta forma de trabajo, dando lugar, en su caso, a la modificación del contrato de trabajo.

CAPÍTULO IV
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONTRATACIÓN

Artículo 5. Categorías profesionales

El Sistema de Clasificación Profesional se basa en cinco grupos Profesionales.

Este Sistema de Clasificación va a permitir:

- Adscribir los puestos en la estructura organizativa en base a factores generales de encuadramiento (conocimiento, experiencia, responsabilidad), que van más allá del reconocimiento de la titulación y conforman el conjunto de elementos que definen un ejercicio profesional determinado.
- Mayor claridad en los criterios de selección y adscripción a la estructura para evitar las situaciones de desajuste que se vienen arrastrando entre clasificación, titulación y funciones.
- Inclusión de itinerarios que pueden generar desarrollo profesional, así como progresiones entre algunos de los niveles establecidos.
- Correspondencia del sistema de clasificación con la estructura salarial, a través de los siguientes componentes: salario de grupo profesional y complementos específicos.
- Contemplar la posibilidad de establecer un complemento variable vinculado a la creación de un sistema de evaluación del desempeño.

La Clasificación profesional se realizará en Grupos Profesional por aplicación de los factores que a continuación se explican, relacionados con las tareas y funciones básicas más representativas que desempeñan los componentes de la plantilla.

Los factores de encuadramiento son los siguientes:

Conocimiento: Considera el conjunto de conocimientos básicos requeridos, que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

Experiencia: Determina el periodo de tiempo requerido para que una persona adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

Iniciativa: Tiene en cuenta la capacidad de innovación o anticipación en el desarrollo de las funciones o tareas del puesto.

Autonomía: Se refiere al grado de dependencia jerárquica y de supervisión ejercido sobre el desempeño de las tareas y funciones del puesto y, más concretamente, a la capacidad para la toma de decisiones.

Responsabilidad: Considera el grado de influencia de las decisiones sobre los resultados, así como la asunción de riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

Mando: Afecta a la capacidad de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros asignadas por la Dirección de la Fundación o por delegación de ésta, así como la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Trabajo en equipo: Afecta a la capacidad de trabajo en grupo mediante la adopción y el intercambio de roles y funciones con flexibilidad de acuerdo con normas preestablecidas, disponiendo de las habilidades necesarias para manejar sus relaciones con otras personas en un clima de mutuo respeto y confianza.

Complejidad: Pone de manifiesto la mayor o menor dificultad que entraña desarrollar las tareas y funciones en términos de intensidad, esfuerzo y creatividad necesarias para encontrar soluciones a los problemas que se presenten en el puesto. Es un factor que está en función de la complejidad y del grado de definición de los problemas y de la interrelación de los seis factores anteriores.

Un Grupo Profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, contenido general requerido para el ejercicio de una determinada prestación laboral, pudiendo incluir distintas funciones o especialidades profesionales. Así pues, la pertenencia a una Categoría capacita para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios del mismo. Igualmente, la pertenencia a una Categoría tiene repercusión directa sobre la retribución que se percibe, como resultado de su encuadramiento en el sistema de Clasificación Profesional.

Se contemplan cinco Grupos Profesionales en función de la cualificación/aptitudes profesionales y el contenido general de la prestación definido a partir de los factores de encuadramiento anteriores:

Jefe de Unidad 1

En este Grupo Profesional se adscriben los puestos que tienen responsabilidad directa en el diseño planificación y gestión de procesos y proyectos y organización funcional de la Fundación de carácter estratégico. Toman decisiones y/o participan en su elaboración, a la vez que se enfrentan a tareas y problemas de la más alta complejidad y responsabilidad y cuya resolución requiere además una gran capacidad interpretativa. Desempeñan sus funciones con el mayor grado de autonomía, iniciativa, responsabilidad y mando, donde la supervisión sobre sus decisiones la reciben de la dirección-gerencia.

Para el acceso a este Grupo se exigirá como mínimo estar en posesión de una Titulación Universitaria y experiencia profesional demostrable de, al menos 10 años, que le habilite para el desempeño de la función.

Jefe de Unidad 2

En este Grupo Profesional se adscriben los puestos que tienen responsabilidad directa en la planificación y gestión de procesos, proyectos y organización funcional de la Fundación de carácter operativo. Toman decisiones y/o participan en su elaboración, a la vez que se enfrentan a tareas y problemas de alta complejidad y responsabilidad y cuya resolución requiere además una gran capacidad interpretativa. Desempeñan sus funciones con el mayor grado de autonomía, iniciativa, responsabilidad y mando, donde la supervisión sobre sus decisiones la reciben de la dirección-gerencia y/o de la de Jefe de Unidad 1 por delegación de aquél.

Para el acceso a este Grupo se exigirá como mínimo estar en posesión de una Titulación Universitaria y experiencia profesional demostrable de, al menos 5 años, que le habilite para el desempeño de la función.

Técnico Nivel 1

En este Grupo Profesional se adscriben los puestos que por su especialización tienen participación en procesos y/o proyectos, realizando tareas técnicas de complejidad y cualificación, para conseguir los objetivos de una unidad, participando en la elaboración de propuestas o nuevas iniciativas. Desempeñan sus funciones con un grado variable de responsabilidad, autonomía, iniciativa, capacidad de trabajo en equipo, donde la supervisión sobre sus resultados o el seguimiento de actividades, procede de puestos de dirección, jefatura de unidad o área, según el caso.

Para el acceso a este Grupo se exigirá como mínimo estar en posesión de una Titulación Universitaria, o experiencia profesional demostrable que le habilite para el desempeño de la función.

Técnico Nivel 2

En este Grupo Profesional se adscriben los puestos con un grado medio complejidad, autonomía, iniciativa y responsabilidad, que desarrollan tareas de soporte y apoyo, para conseguir los objetivos de una unidad, o dentro de procesos y/o proyectos; aquellas que se desarrollan bajo mayor supervisión con instrucciones precisas y concretas relativas a procedimientos operativos, capacidad de trabajo en equipo, donde la supervisión de las tareas procede de puestos de dirección-gerencia, jefatura de unidad o área, según el caso.

Para el acceso a este grupo se exigirá como mínimo estar en posesión de una Formación Profesional de Grado Superior o experiencia profesional demostrable que le habilite para el desempeño de la función.

Administrativo

En esta Categoría Profesional se adscriben los puestos con un grado medio complejidad, autonomía, iniciativa y responsabilidad, capacidad de trabajo en equipo, que desarrollan tareas administrativas especializadas de soporte y apoyo a un cargo de dirección-gerencia, Jefe de Unidad/Área, dentro de procesos y proyectos; aquellas que se desarrollan bajo mayor supervisión con instrucciones precisas y concretas relativas a procedimientos operativos. La supervisión de las tareas procede de puestos de dirección-gerencia, jefaturas de unidad o jefaturas de área, según el caso.

Para el acceso a esta Categoría se exigirá como mínimo estar en posesión de una Formación Profesional de Grado Superior o experiencia profesional demostrable que le habilite para el desempeño de la función.

Artículo 6. Selección y contratación

La selección de personal acogido al presente Convenio se realizará siguiendo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna. Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo se hará abstracción total de la condición de sexo u otro condicionante personal, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.

Según las necesidades de la Fundación se efectuarán las contrataciones del personal, ajustándose a las normas legales sobre contratación y las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose la Fundación a la utilización de los distintos modelos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad y naturaleza de cada uno de los contratos y las tareas y funciones a realizar.

El Comité de Empresa recibirá una copia de las distintas ofertas de trabajo antes de su publicación para asegurar que la oferta se ajusta al presente Convenio Colectivo.

Los contratos se efectuarán siempre por escrito.

De las nuevas contrataciones se informará a los representantes de los trabajadores/as y se les dará copia de los contratos realizados, salvaguardando los datos personales como recoge la Ley Orgánica de Protección de Datos, asimismo se notificará a la representación legal de los trabajadores/as las prórrogas, modificaciones y denuncias de los contratos que se produzcan.

En todo caso, tendrán preferencia para ocupar puestos vacantes de carácter fijo los propios trabajadores/as acogidos a este convenio que cumplan los requisitos del puesto,

para ello la Fundación previamente a ofertar públicamente el puesto comunicará internamente a todos sus trabajadores/as las características del mismo, de manera que aquellos que cumplan los requisitos podrán ser seleccionados para ocupar el puesto de que se trate y en caso de no ser seleccionado ningún interesado la Fundación ofertará públicamente el puesto de trabajo.

No obstante, en aquellos casos en que la convocatoria pública sea de obligado cumplimiento, la Fundación comunicará internamente a todos los trabajadores/as, con siete días naturales de antelación a la fecha en que se realice, la existencia del puesto y la oferta pública del mismo. La comunicación a los trabajadores/as se realizará a través de correo electrónico y en los tablones de anuncio de cada centro de trabajo. La misma regla se seguirá respecto a los puestos vacantes que se deban cubrir bajo alguna modalidad de contratación temporal.

En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser contratadas las personas de sexo menos representados en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Podrá concertarse un periodo de prueba siempre que no se haya ocupado el puesto de que se trate con anterioridad en la Fundación, con sujeción a los límites de duración que se pactan en este convenio y que se indican a continuación:

• Seis meses para el Jefe de Unidad.

• Dos meses para el resto de personal sujeto a este convenio.

Durante el periodo de prueba el trabajador/a tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto de los trabajadores/as de la Fundación.

Transcurrido el periodo de prueba, salvo que se haya producido desistimiento por cualquiera de las partes, quedará automáticamente formalizada la admisión del trabajador/a, siendo computado el periodo de prueba a todos los efectos.

Artículo 7. Modalidades contractuales

Se respetará en todo caso la normativa reguladora de las distintas modalidades contractuales y se irán adaptando a los cambios normativos que se produzcan.

La Fundación fomentará la estabilidad en el empleo de los trabajadores/as incluidos en el ámbito personal de este Convenio, y en consecuencia se compromete a promover la contratación indefinida tanto en los contratos de trabajo nuevos como mediante la conversión de contratos temporales en indefinidos.

En aquellos casos de que existan trabajos o actividades que por su propia naturaleza y de acuerdo con la legislación aplicable requieran la contratación temporal, se podrán utilizar los

tipos o modalidades contractuales que la legislación contempla para dichos casos, informando de ello a la Representación Legal de los trabajadores/as y se utilizarán atendiendo a los siguientes criterios:

- Contrato por obra y servicio. Cuando se trate de realizar una obra o servicio determinado, con autonomía o sustantividad propia, dentro de la actividad normal o actividades que desarrolle la Fundación. En estos contratos se especificará la obra o servicio para la que se contrata indicando el tipo de contratación, su duración, salario a aplicar y condiciones de trabajo.

  La Dirección de la Fundación debe informar al trabajador/a con un contrato para obra o servicio determinado sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarle las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores/as.

- Contrato de Interinidad o sustitución. Se utilizarán en aquellos supuestos en que sea necesario sustituir al personal de la Fundación. Se indicará en dicho contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución siendo en todo caso de aplicación lo previsto en la normativa que regula esta modalidad contractual.

CAPITULO V
MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN, EXCEDENCIAS Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 8. Movilidad funcional. Trabajos de superior e inferior categoría

Movilidad funcional temporal

La movilidad funcional de los trabajadores/as se realizará en los términos que establece el artículo 39 del EETT, de conformidad con lo previsto en el presente artículo.

Criterios generales

Se entiende por movilidad funcional temporal el cambio del trabajador/a, con carácter temporal, a funciones sustancialmente distintas de las que habitualmente presta o la producida entre unidades funcionales siempre que las funciones y tareas asignadas a estas últimas se encuentren en ámbitos de actividad claramente diferenciados.

La Dirección de la Fundación podrá determinar la movilidad funcional temporal entre puestos de trabajo del mismo o distinto Nivel Profesional al que pertenezca el trabajador/a, respetando en todo caso el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad funcional temporal atiende a criterios de voluntariedad por parte de los trabajadores/as, aunque por causas organizativas o técnicas, en caso de no cubrirse, podrá ser forzosa, facilitándose, en este caso, en la medida de lo posible la rotación de los trabajadores/as.

La movilidad funcional se podrá producir también a petición del interesado por motivos de salud laboral, previa justificación médica y estudio del supuesto en la Comisión Paritaria.

La movilidad funcional precisará, si fuera necesario, de los correspondientes procesos de formación y de adaptación.

La movilidad funcional temporal tendrá una duración máxima de seis meses, en un año, ampliable, a criterio de la Dirección de la Fundación y de acuerdo con el trabajador/a, a ocho en un periodo de dos años. No obstante, para supuestos debidamente justificados, por acuerdo de la Comisión Paritaria de Puestos, en su ámbito de Selección y Cobertura, el periodo de movilidad podrá ampliarse el tiempo necesario. En todo caso, la movilidad conlleva la reserva del puesto de origen del trabajador/a.

La movilidad funcional temporal, cuando sea voluntaria y siempre que el número de interesados que se ajusten al perfil requerido para el puesto sea superior al de plazas, se gestionará a través del correspondiente proceso interno de selección, disponiendo de un plazo de siete días hábiles para la fase de reclutamiento, salvo circunstancias excepcionales que justifiquen otro distinto.

La movilidad funcional deberá ser comunicada al trabajador/a, con carácter general como mínimo con diez días naturales de antelación por escrito, reflejando el tiempo aproximado de permanencia en su nuevo puesto, una descripción de las funciones a realizar, la dependencia jerárquica y retribuciones económicas relacionadas con el puesto. La Dirección también deberá comunicar previamente a los representantes de los trabajadores/as las circunstancias que motivan la movilidad y el número de los trabajadores/as que están afectados por la misma.

Las comunicaciones anteriores se realizarán, salvo que se trate de colaboraciones de menos de un mes de duración, dentro del mismo Nivel Profesional y en la misma Dirección, siempre que se respete lo establecido anteriormente.

En caso de conflicto, la decisión se llevará a la Comisión Paritaria.

1. Movilidad Temporal para la realización de funciones correspondientes a un Nivel Profesional diferente.

   Funciones correspondientes a una Categoría Profesional superior

   La Fundación, cuando así lo exijan las necesidades del servicio, podrá encomendar a sus trabajadores/as el desempeño de funciones correspondientes a una Categoría

Profesional superior en cuyo caso el trabajador/a tendrá derecho a la correspondiente diferencia retributiva.

El mero desempeño de funciones correspondientes a una Categoría Superior nunca consolidará el salario ni la pertenencia a la Categoría en cuestión. A los efectos previstos en el Artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, el único procedimiento válido para consolidar la Categoría superior o modificarlo.

Funciones correspondientes a una Categoría Profesional inferior

Si, por necesidades perentorias o imprevisibles, la Fundación precisara destinar a un trabajador/a a tareas correspondientes a una Categoría inferior a la asignada, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible para su atención, y hasta un máximo de quince días en un período de doce meses, manteniéndose la retribución y demás derechos de su nivel, circunstancia que será comunicada a los representantes legales de los trabajadores/as.

Artículo 9. Movilidad geográfica

Los trabajadores/as no podrán ser trasladados a un centro de trabajo que exija cambio de localidad, salvo cuando existan razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios que lo justifiquen, de acuerdo y en los términos establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. La movilidad geográfica se llevará a cabo, tanto en los supuestos de movilidad individual como colectiva, de conformidad con lo dispuesto en el referido artículo. Se entenderá que concurren las causas indicadas cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de los centros a través de una más adecuada organización de sus recursos.

En todo caso, la decisión de traslado deberá ser motivada y comunicada a la representación legal de los trabajadores/as con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su efectividad.

Además, se procurará que el traslado cause las menores molestias posibles al trabajador/a. La decisión de traslado deberá ser motivada y notificada al trabajador/a, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su efectividad.

El trabajador/a tendrá derecho a una compensación por los gastos derivados del traslado en la cuantía que se acuerde con la Gerencia de la Fundación teniendo en cuenta las condiciones particulares que concurran a cada caso concreto, teniendo derecho a que se le abonen a él y sus familiares a su cargo los gastos de viajes, así como el traslado de muebles y enseres. Conjuntamente, tendrá derecho a una indemnización de cinco mil euros por los perjuicios

causados al trabajador/a. Las cuantías se verán incrementando cada año de vigencia del convenio proporcionalmente al aumento de las retribuciones del personal. El personal afectado por la movilidad geográfica tendrá preferencia a ocupar un puesto de la misma característica de la que fue trasladado en su localidad de origen.

Será necesario un análisis de la realidad económica del destino para que no repercuta negativamente en el poder adquisitivo del trabajador/a.

Cuando el trabajador/a no esté conforme con la cuantía propuesta por la Dirección podrá solicitar que esté presente en la negociación el Comité de Empresa debiendo ser oído antes de tomar la decisión final.

Asimismo, de conformidad con el trabajador/a y para el caso de que éste tenga hijos en edad escolar, se procurará que el traslado no se haga efectivo hasta que finalice el curso académico.

En el caso de que el traslado afectase a una trabajadora en estado de gestación la efectividad del traslado se demorará, a petición de ésta, hasta la finalización de la suspensión por maternidad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador/a tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo la compensación por gastos referida anteriormente, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de catorce mensualidades.

Por motivos de violencia de género, se facilitará al afectado/a la movilidad geográfica en los términos establecidos en el art. 40, 3 bis del ETT. Así mismo, se facilitará la movilidad del trabajador/a afectado por acoso laboral o de cualquier otro tipo, si éste lo solicitara y con independencia de las medidas que se adopten para evitar tales situaciones. También por motivos de salud laboral se facilitará la movilidad geográfica además de la funcional cuando las circunstancias lo precisen.

Por razones de conciliación familiar y cuidados de familiares dependientes, así como en los casos en los que se requiera por la necesidad de rehabilitación del trabajador/a, cónyuge, pareja o hijos a cargo, previo informe médico pertinente, se facilitará la movilidad del trabajador/a afectado/a.

En todos los casos de movilidad geográfica se cursará comunicación a los representantes de los trabajadores/as y a la Comisión Paritaria.

Artículo 10. Suspensión con reserva de puesto de trabajo

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del ETT, los trabajadores/as de la Fundación tendrán derecho a la suspensión de su contrato con reserva de su puesto de

trabajo y cómputo, a efectos de antigüedad, del tiempo de dicha suspensión en los siguientes supuestos:

A) Permiso de Maternidad: en el supuesto de parto, la suspensión será de dieciséis semanas, a disfrutar de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, asimismo se amplía el permiso de maternidad en dos semanas en caso de hijo discapacitado.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, que podrán distribuirse a voluntad de los progenitores, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o, en su caso, de la parte que reste del permiso de maternidad. A opción de la madre, y en el caso de que ambos trabajen, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

B) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador/a bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la decisión administrativa de la adopción.

En los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tenga especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la duración de la suspensión será de dieciséis semanas.

En caso de que ambos padres trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva. La suma de los períodos no podrá superar las dieciséis semanas.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento al país de origen del adoptado, se podrá iniciar el período de suspensión hasta cuatro semanas antes de la resolución de adopción.

C) En caso de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido.

D) En supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

E) Permiso de paternidadtanto para padres biológicos como adoptivos, de acuerdo con el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se incrementará de forma progresiva, de tal forma que:

1. En 2019, la duración del permiso será de ocho semanas; las dos primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las seis semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

2. En 2020, la duración del permiso será de doce semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las ocho semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

3. Finalmente, en 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas; las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.»

Además, se tendrá en cuenta la disposición adicional 19ª.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como del artículo 49.c del Estatuto Básico del Empleado Público y del artículo 185 de la Ley General de la Seguridad Social, con las siguientes características:

4. Son ampliables en dos días más por cada hijo/hija a partir del segundo en supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

5. Se puede disfrutar en jornada completa o en jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

6. Se podrá comenzar a disfrutar del permiso de paternidad:

a. En caso de nacimiento de hijo/hija: desde la finalización del permiso por nacimiento, previsto legalmente o en el convenio colectivo.

b. En caso de adopción: desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

c. En caso de guarda con fines de adopción o de acogimiento: desde la decisión administrativa que lo establece.

F) En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato permanezca hospitalizado a continuación del parto por un periodo superior a siete días el periodo de suspensión se ampliara tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado hasta trece semanas adicionales.

G) En el supuesto de riesgo por embarazo, en los términos previstos en el apartado 3, del artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y debiendo ésta cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora embarazada pasará a la situación de suspensión con reserva del puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo, considerándose esta situación protegida durante el período necesario para la protección de la seguridad o de su salud. Esta suspensión finalizará el día en que se inicie la suspensión por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto de trabajo o a otro compatible con su estado.

Esto también será de aplicación al periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer y del hijo y así lo certificase el médico de la Seguridad Social que asista a la trabajadora.

Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los trabajadores y trabajadoras y la Fundación.

En todos los supuestos la suspensión prevista en este artículo la Fundación garantiza el 100 % del salario.

Los trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que pudiera haber tenido derecho durante la suspensión.

Licencias sin sueldo:

El trabajador/a que lleve como mínimo un año podrá solicitar, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo por un plazo no inferior a siete días ni superior a seis meses. Esta licencia no podrá solicitarse hasta que no hayan pasado dos años desde el final de la última licencia solicitada. La licencia sin sueldo no implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma.

Se podrá solicitar por un plazo inferior a siete días tantas veces como sea necesario, preavisando a la Fundación con al menos una semana de antelación, hasta alcanzar el máximo de siete días, siempre que el trabajador/a no tenga pendiente de disfrutar vacaciones y días de libre de disposición.

Artículo 11. Excedencia del trabajador/a

Sin perjuicio de los demás supuestos de excedencia regulados en el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores, todos los trabajadores/as de la Fundación, ya sean fijos o temporales, tendrán derecho a los siguientes periodos de excedencias:

A) Excedencia Voluntaria. Los trabajadores/as, con al menos una antigüedad en la Fundación de un año, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez si han trascurrido tres años desde el final de la anterior excedencia. La excedencia por Formación se regulará igual que en el supuesto de voluntaria.

B) Excedencia por cuidado de parientes.

1. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para el cuidado de cada hijo, 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, desde la resolución judicial o administrativa.

   La excedencia contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la Fundación generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, se limitará su ejercicio

simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de los centros de trabajo. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia el inicio de la misma dará fin al que en su caso deviniera disfrutando.

2. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo.

   Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

   El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia por cuidado de familiares conforme a lo establecido en este apartado B. será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Fundación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

C) Excedencia para trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia de género:

El periodo de excedencia tendrá una duración inicial de doce meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la excedencia. En este caso, el juez podrá prorrogar la excedencia por periodo de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Las excedencias previstas en este artículo se han de solicitar motivadamente siempre por escrito, con un mes de antelación como mínimo, respecto a la fecha de inicio. No obstante, en el caso de excedencia por cuidado de parientes para el cuidado de un familiar podrá ser concedida, si las necesidades del servicio lo permiten, cuando el trabajador/a por la situación concreta de accidente o enfermedad del pariente no haya podido solicitar la excedencia con un mes de antelación.

La Fundación ha de contestar por escrito en el plazo de los quince días siguientes a cada solicitud de excedencia que realicen los trabajadores/as.

La reincorporación al trabajo debe ser solicitada por escrito con un mes de antelación a la terminación del período de excedencia o de un mes a partir de la desaparición de la causa en el caso de excedencia por cuidado de parientes apartado B.2, debiendo resolver la Fundación en el plazo de quince días.

En los periodos de excedencias regulados en este artículo, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año a partir del inicio de

cada situación de excedencia. Finalizado el primer año, el trabajador/a tiene tan sólo preferencia a ocupar el vacante, cuando exista, de un puesto de igual o similar categoría profesional.

Artículo 12. Extinción del contrato de trabajo

El contrato de trabajo se extinguirá por las causas previstas en el art 49 del ETT y se procederá del modo siguiente:

a) Se le comunicará al trabajador/a dicha extinción acompañada de la propuesta de liquidación.

b) El trabajador/a tiene derecho a ser asistido en el acto de la firma del finiquito por un representante legal de los trabajadores/as.

En caso de dimisión del trabajador/a, éste deberá preavisar a la Fundación con quince días de antelación.

En contratos de trabajo de duración determinada, la Fundación deberá notificar la terminación del mismo con una antelación mínima de un mes; durante este plazo de un mes los trabajadores/as afectados tendrán derecho a una reducción de la jornada en tres horas diarias sin reducción de salario.

En estos casos a los que se refiere el art 49,1 c) del ETT la indemnización a la que tendrá derecho el trabajador/a será de doce días de salario por año de servicio independientemente de cuál sea la fecha de celebración del contrato.

CAPITULO VI
JORNADAS, PERMISOS Y VACACIONES

Artículo 13. Jornada y horario

La jornada de trabajo será de 37,5 horas semanales, 1.620 horas anuales para cada uno de los años de vigencia de este convenio.

No obstante, durante el período de 15 de junio a 15 de septiembre la jornada será intensiva.

En el primer trimestre del año se elaborará el horario de trabajo entre el Director y los trabajadores/as de cada centro dando comunicación de ello al Comité de Empresa. En el caso de que no se fijase un nuevo horario de trabajo se prorrogará el horario de trabajo del año anterior hasta que se apruebe uno nuevo.

La jornada de trabajo será de lunes a viernes.

En todo caso, durante la semana de las diferentes ferias locales el horario de trabajo será de 08’30 a 14’30 horas.

A todos los efectos el 24 y el 31 de diciembre se considerarán festivos. Si dichos días coincidiesen con domingo se pasarán al siguiente día laborable, garantizando la prestación del servicio.

Además, se considera trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido y el que corresponde por los permisos retribuidos, así como tiempo empleado en viajes y desplazamientos y créditos horarios sindicales.

Artículo 14. Trabajo en jornada no laboral

En el caso de que el trabajador/a debiera prestar servicios en jornada no laboral, por cualquier motivo que haya sido indicado o aceptado por el Director o debiera realizar viajes, se compensará mediante el disfrute de tiempo de descanso o compensación económica en los términos que más adelante se especifican y a propuesta del trabajador y decisión del Director de la Fundación.

A todos los efectos regulados en este convenio se considerará jornada no laboral la tarde de los viernes hasta las 00.00 horas, sábados, domingos y festivos.

La tarde de los viernes se compensará con igual tiempo de descanso, mediante horas fraccionadas, informando a la Responsable de Recursos Humanos, una vez se cuente con la aprobación del responsable directo.

Trabajo en sábado, domingo y festivo: la compensación por trabajo en sábado, domingo o festivo se compensará por 1,5 días de descanso por cada día de trabajo o 60 € por noche.

Viajes con pernocta en jornada laboral: la realización de viajes con pernocta en representación de la Fundación se compensará con una cuantía fija de 45 por noche.

Las horas de formación específica vinculada directamente al puesto de trabajo, previa autorización del Director de la Fundación, realizadas dentro de la jornada laboral, tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Se deberá respetar en todo momento el descanso mínimo de doce horas entre jornadas, lo que deberá tenerse en cuenta a efectos de la reincorporación del trabajador/a a su puesto de trabajo el día siguiente a la realización del viaje o desplazamiento. Si el trabajador/a tiene

que incorporarse a su puesto de trabajo más tarde del horario de entrada habitual para cumplir el descanso obligatorio de doce horas, ese tiempo correrá a cargo de la Fundación.

Artículo 15. Vacaciones

Todos los trabajadores/as tendrán derecho, por año completo de servicios, a disfrutar de una vacación anual retribuida de 30 días naturales o a los días que corresponda proporcionalmente al tiempo de servicio efectivo.

Quienes no hubiesen completado un año efectivo de servicios, tendrán derecho a dos días y medio por mes trabajado, redondeando al alza la fracción inferior a un día, correspondientes al tiempo de servicios que previsiblemente prestarán durante el año natural, sin perjuicio de la liquidación que proceda en el supuesto de cese con anterioridad a la fecha prevista. Las vacaciones anuales retribuidas, no podrán sustituirse por compensación económica, no obstante, quienes cesen en el servicio antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirán en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente les correspondan.

Los trabajadores/as disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones anuales, de los cuales al menos tres semanas (21 días) deberán disfrutarse desde el 15 de junio al 15 de septiembre, siendo de forma consecutiva al menos dos semanas, salvo acuerdo entre las partes. Los nueve días restantes se pueden solicitar fuera del periodo estival y se disfrutarán igualmente de forma consecutiva, según necesidades del servicio.

En caso de que, al momento del comienzo de las vacaciones, el trabajador/a se encuentre en baja por enfermedad o incapacidad transitoria, se retrasará el disfrute de las mismas hasta que se produzca el alta correspondiente, y aunque haya trascurrido la fecha del 31 de enero del año siguiente.

Igualmente, el trabajador/a tendrá derecho a la interrupción del periodo de vacaciones cuando mediase enfermedad o incapacidad transitoria, para reanudarlo posteriormente hasta completar los días que resten.

Se elaborará el calendario de las vacaciones estivales antes del 30 de abril.

Artículo 16. Permisos y licencias

1. Los permisos y licencias retribuidos de que podrán disfrutar los trabajadores/as de la Fundación son:

   A) Quince días naturales por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho, en cuyo caso se acreditará a través de su inscripción en el registro correspondiente de la Junta de Extremadura o en cualquier otro registro de parejas de hecho, o por 1 año de convivencia estable debidamente acreditada. Este permiso podrá acumularse a las vacaciones anuales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Los trabajadores/as que a la entrada en vigor de este convenio acrediten llevar un año de convivencia estable podrán solicitar este permiso debiendo contar con la autorización del director del centro en cuanto a la fecha del disfrute durante el primer año de vigencia de este convenio.

B) Siete días laborables por nacimiento de hijo, adopción o práctica de interrupción involuntaria o voluntaria del embarazo.

Una vez que estén equilibrados los permisos de maternidad y paternidad, se regulará el permiso por nacimiento de modo que se iguale al que establezca la ley, para mantener la igualdad.

La madre o el padre trabajadores tienen derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias cuando el hijo recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto por cualquier causa. Asimismo, durante la hospitalización tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas sin disminución de salario.

C) En caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización y convalecencia (alta hospitalaria pero no médica que requiera el cuidado en domicilio del enfermo que no puede valerse por sí mismo) que requiera la presencia del trabajador/a junto al enfermo, en los días que justificadamente establezca el trabajador/a:

- Cinco días hábiles, consecutivos o no, cuando se trate de familiares en primer grado de consanguinidad (hijos/as y padres), afinidad (cónyuges de los hijos/as y padres políticos), hermanos/as, cónyuge o pareja, ampliable en dos días si el hecho se produjera en localidad distinta a la de residencia del trabajador/a.

  Este permiso será igualmente aplicable cuando se trate de familiares en segundo grado de consanguinidad (nietos/as, abuelos/as) y hermanos/as políticos/as.

  Con carácter excepcional, este permiso podrá ampliarse quince días más en caso de enfermedad o accidente muy grave de familiares en primer grado de consanguinidad, cónyuge o pareja cuando exija una atención que no puedan prestar otras personas o instituciones y siempre que el trabajador/a haya agotado el número de días contemplados por asuntos particulares.

  Excepcionalmente, en los casos que se tenga derecho al permiso por hospitalización o convalecencia, se podrá justificar al Director la necesidad de fijar los días de permiso de forma no consecutiva sin que ello suponga sobrepasar el máximo de días establecidos.

- Un día, en los supuestos de fallecimiento de tío/tía, sobrino/a o abuelo/a político/a del trabajador/a.

Los días que se indican son ampliables según circunstancias con cargo al trabajador/a.

D) Por el tiempo necesario para asistir a familiares en primer grado de consanguinidad (hijos/as y padres), afinidad (cónyuges de los hijos/as y padres políticos), hermanos/as, cónyuge o pareja, a cirugía ambulatoria que no requiera hospitalización, con justificación de la presencia personal y directa.

E) El tiempo necesario para acudir a consultas de medicina general o especialistas, todo ello previa solicitud y justificación posterior del uso de la licencia mediante certificado de asistencia a la consulta.

F) El trabajador/a podrá ausentarse de su puesto durante el tiempo indispensable de la jornada laboral para acompañar a los hijos, cónyuge o personas dependientes a su cargo que no dispongan de autonomía, y siempre que esté debidamente acreditado, a las consultas médicas o asistencias sanitarias del sistema sanitario público o asimilado que sean precisas y siempre que por razones de disponibilidad horaria del centro sanitario no puedan realizarse fuera del horario laboral del trabajador/a.

G) Cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de los cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a la declaración de incapacidad temporal. Estas ausencias deberán ser justificadas. (Decreto Ley 2/2018 de 11 de diciembre, DOE 240 de 12 de diciembre).

H) Para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, previo aviso al responsable del personal y mediante justificación de la necesidad de realización de dichos exámenes y técnicas dentro de la jornada de trabajo. Asimismo, los trabajadores/as tendrán derecho a ausentarse del trabajo con los requisitos establecidos en el apartado anterior para acompañar a su pareja a la realización de dichos exámenes y técnicas.

I) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas obligatorias de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de celebración de los mismos, así como los días para asistir a las pruebas selectivas para el ingreso o provisión de puestos de trabajo en cualquier proceso de selección en la Administración Pública o fuera de ella, ampliable en los días necesarios para la realización del viaje de ida y vuelta si el hecho se produjera fuera de la Comunidad Extremeña. El trabajador/a deberá avisar a la Fundación con al menos una semana de antelación de esta ausencia y aportar la justificación correspondiente.

J) Por traslado de domicilio el trabajador/a tendrá derecho a un permiso de dos días. En el caso de que el traslado sea consecuencia de lo dispuesto en el art 40 del ETT y artículo 9 de este convenio relativo a la movilidad geográfica el permiso será de tres días.

K) Para cumplir deberes inexcusables de carácter público y personal, el tiempo indispensable para atenderlos, debiendo acreditarse por el trabajador/a.

L) Durante el año podrán disfrutarse 3 días de permiso por asuntos particulares. Dicho disfrute se supeditará a las necesidades del servicio. En cualquier caso, el disfrute de estos días no podrá acumularse a las vacaciones anuales. Se deberán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.

M) Los trabajadores/as víctimas de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrán derecho a los permisos que resulten necesarios para asistir a los Servicios Sociales, Policiales o de Salud, previa acreditación de su necesidad.

En todo lo regulado en este convenio deberá entenderse equiparada la pareja de hecho debidamente inscrita como tal al matrimonio, así como también aquellas parejas que sin estar inscritas como parejas de hecho acrediten llevar al menos un añode convivencia estable.

2. Permisos no retribuidos:

Los trabajadores/as tendrán derecho a un permiso no retribuido por un período de dos meses cada cuatro años. El permiso podrá disfrutarse bien de forma ininterrumpida o en dos periodos de un mes.

CAPÍTULO VII
MEDIDAS COMPLEMENTARIAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Artículo 17. Protección de la maternidad y la lactancia natural

Con el fin de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo y la lactancia natural en aquellos supuestos en los que pueda darse algún tipo de riesgos para cualquiera de ellos, la madre tendrá derecho a la adaptación del puesto de trabajo o, en su caso, al cambio temporal de funciones. En el caso de que ni la adaptación ni el cambio fuesen posibles, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, tal como viene recogido en el art 45.1.e) del ETT.

La Evaluación de Riesgos Laborales contemplará la posibilidad de que los puestos de trabajo sean ocupadas por mujeres embarazadas o en estado de lactancia natural y por tanto, deberán prever las medidas preventivas a aplicar para proteger la salud de la madre, el feto o la lactancia natural. Así mismo, se creará un listado de puestos de trabajo exentos de riesgos para la mujer embarazada, el feto y la lactancia natural.

Artículo 18. Lactancia

El trabajador/a tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia de hijo menor de doce meses, que podrá ser dividida a petición del interesado en dos fracciones de media hora cada una, o bien ser sustituida por una reducción de la jornada laboral en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. En el supuesto de adopción legal de hijo o hijos menores de doce meses, se podrá disfrutar de este permiso en idénticas condiciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. En el supuesto de que se esté disfrutando de una reducción de jornada por razón de guarda legal, el trabajador o trabajadora tendrá derecho igualmente al permiso de lactancia por hijo menor de doce meses.

Se reconoce la posibilidad de acumular las horas de lactancia, que también podrá disfrutar indistintamente el padre o la madre.

Artículo 19. Jornada intensiva

Las madres y padres trabajadores con hijos menores de dieciocho meses podrán solicitar realizar la jornada de trabajo de manera intensiva.

Artículo 20. Reducción de jornada

Los trabajadores/as que por razón de guarda legal tengan a su cargo directo algún menor de catorce años, incluidos los supuestos de adopción y acogimiento permanente o preadoptivo, o alguna persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desarrolle actividades retribuidas, así como los que tengan a su cargo directo a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con una incapacidad o disminución reconocida de más del 65 %, que depende y requiere una dedicación especial y que no realice actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de hasta la mitad de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario. El trabajador/a beneficiario de la reducción no puede ser obligado a realizar servicios extras que impliquen ampliar la jornada.

Los trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo hasta dos años, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 21. Acumulación del periodo de vacaciones al permiso de maternidad y paternidad

Los trabajadores/as que se encuentren disfrutando del permiso de maternidad o paternidad podrán acumular al final del mismo el periodo anual de vacaciones o la parte del mismo que les corresponda, de manera que si llegado el 31 de enero la madre/padre no hubiese podido disfrutar de sus vacaciones podrá disfrutarlas aún después de esta fecha.

Artículo 22. Flexibilización del horario laboral

El Director podrá acordar con los trabajadores/as una flexibilización individualizada de horario laboral que por situación personal o familiar lo justifiquen convenientemente. Para que el indicado acuerdo se haga efectivo deberá dar su conformidad la Comisión Paritaria.

El trabajador/a que quiera solicitar este permiso deberá comunicar al Director con antelación suficiente una propuesta del horario solicitado y justificandola causa o causas que lo originan y la duración estimada, pudiendo aportar los documentos justificantes que se consideren oportunos.

En caso de que el Director entienda que debe concederse la indicada flexibilización horaria lo pondrá en conocimiento de la Comisión Paritaria con remisión de la documentación aportada por el trabajador/a a fin de que se pronuncie sobre la misma.

Artículo 23. Permiso retribuido para conciliar vida familiar, personal y laboral

Los trabajadores/as disfrutarán de tres días en Semana Santa y tres días en Navidad, estos días se enlazarán a los festivos de dichos periodos. Para el disfrute de estos permisos se establecerán turnos de trabajo para garantizar la correcta prestación de los servicios.

Artículo 24. Cuidado de menores y familiares enfermos

En caso de enfermedad o accidente de un hijo/a o persona sujeta a guarda legal, menor de 16 años o discapacitado, que le impida asistir a su centro escolar y así se prescriba médicamente, los trabajadores podrán disminuir su jornada de trabajo hasta en 40 horas por año natural, con carácter recuperable de forma pactada con el Jefe de Unidad o dirección, dentro de los 4 meses siguientes a la fecha de incorporación del sujeto causante al centro escolar. Igualmente tienen el mismo derecho los que se encarguen del cuidado directo de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, por razón de enfermedad o accidente.

Artículo 25. Inicio escalonado de actividades lectivas

Los trabajadores podrán flexibilizar su jornada de trabajo, para acomodarla al inicio escalonado de las actividades lectivas de los hijos/as o menores sujetas a guarda legal, escolarizados en los ciclos de Educación Infantil, con carácter recuperable dentro de los 4 meses siguientes a su disfrute.

Artículo 26. Periodo de gestación

Las trabajadoras en período de gestación podrán flexibilizar su jornada de trabajo hasta en 2 horas al día con el fin de conciliar su período de gestación con el desarrollo de su actividad profesional, con carácter recuperable tras su disfrute y en todo caso, como límite máximo dentro del plazo de los 4 meses siguientes a la finalización de la totalidad de permisos y medidas de conciliación asociaciones a la gestación y parto.

CAPÍTULO VIII

FORMACIÓN, CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL Y SALUD LABORAL

Artículo 27. Formación

Considerando que la formación es un derecho de los trabajadores/as en los términos establecidos en el artículo 23 del ETT y R. D. 395/2007 de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de Formación Profesional para el Empleo. Es un instrumento fundamental para la profesionalización del personal y la mejora de los servicios, los trabajadores/as tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional.

Se diferencian dos supuestos:

- Formación obligatoria para el trabajador/a, cuando la Fundación, a iniciativa propia o a instancia del trabajador/a que tenga conocimiento de alguna actividad formativa, considere conveniente que los trabajadores/as asistan a seminarios o cursos de formación específicos. A los trabajadores/as, que asistan a los mismos se les abonará, además de su salario, los gastos de estancia, desplazamiento y manutención y otros gastos derivados de la asistencia a los mismos. La designación para la asistencia a dichos encuentros se hará en igualdad de condiciones para todos los trabajadores/as. Para fijar la obligatoriedad de este tipo de formación se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares alegadas por el trabajador/a.

- Formación por propia iniciativa del trabajador/a, si el trabajador/a considera conveniente recibir un curso de formación u otro tipo de actividad formativa, ya sea presencial o

virtual, lo comunicará al Director, que previo estudio del caso podrá conceder el permiso correspondiente y en las condiciones que se acuerden.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a suscribir en el plazo de seis meses desde la fecha de su firma un "Acuerdo de Formación y perfeccionamiento de los trabajadores/as" que tendrá como contenido:

- Análisis de necesidades formativas.
- Diseño del plan de formación.
- Gestión e impartición de la formación (contenidos, trabajadores/as, cronogramas, duración, jornadas y permisos, modalidades y publicidad).
- Evaluación de resultados y seguimiento.

Artículo 28. Sistema de carrera profesional horizontal

FUNDECYT-PCTEX cuenta con un sistema de carrera profesional horizontal que permite a sus trabajadores seguir una promoción profesional conforme a principios de igualdad, mérito y capacidad, progresando a lo largo de una serie de niveles, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, en función del grado de desarrollo profesional alcanzado. Dicha progresión es voluntaria, individual, de acceso consecutivo y gradual en el tiempo, consolidable y está retribuida por niveles a través del complemento de carrera horizontal (conforme se describe en el artículo 39 de este convenio).

La valoración del grado de desarrollo profesional alcanzado por cada trabajador tendrá en cuenta la trayectoria y la actuación profesional, la calidad del trabajo realizado, el cumplimiento de objetivos y los conocimientos adquiridos, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

En el Anexo II del presente convenio se describen en detalle las características del sistema de carrera profesional horizontal, las condiciones para el acceso y la progresión en el mismo, el sistema de evaluación que determinará la progresión y las correspondientes retribuciones asociadas.

Artículo 29. Salud laboral

Considerando que el trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su seguridad y salud (tanto física como psíquica) en el trabajo y que la Fundación tiene el deber de promover y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a colaborar para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo.

Serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo y demás concordantes en cuantas materias afecten a la seguridad, higiene, ergonomía y psicosociología en el trabajo.

Los trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que significa un deber correlativo de la Fundación de protección de los trabajadores/as frente a los riesgos laborables. Así la Fundación adoptará y mantendrá las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores/as, actuación en caso de emergencia y riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud.

Artículo 30. Vigilancia de la salud

Todos los trabajadores/as de la Fundación, tendrán derecho al menos a un reconocimiento médico anual dentro de las funciones de vigilancia de la salud establecidas en el plan de prevención de riesgos laborales de la empresa. Los reconocimientos médicos serán voluntarios y se garantizará la confidencialidad de los datos. El resultado del mismo será notificado a la persona en cuestión y la empresa dispondrá de los listados de aptitudes de los trabajadores/as, debiendo ser remitidos al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto, a los delegados/as de prevención.

Serán por cuenta de la Fundación los gastos asociados a la vigilancia de la salud, y el tiempo invertido en el desarrollo de las pruebas médicas será considerado como tiempo efectivo de trabajo. Las pruebas médicas se realizarán preferentemente a lo largo de la jornada laboral y en el caso de no poder ser así, se descontará de la misma el tiempo necesitado para ello.

Artículo 31. Protección de trabajadores/as especialmente sensibles

Aquellas personas empleadas que por sus características personales u otras circunstancias presenten una mayor vulnerabilidad a determinados riesgos, así como aquellos trabajadores y trabajadoras que pasen a situación de incapacidad permanente, total o parcial para la profesión habitual, deberán ser protegidos de forma específica, debiendo la empresa, a través del Comité de Seguridad y Salud, adaptar los puestos de trabajo a sus necesidades particulares y en el caso de que esto no sea posible, podrán acceder a ocupar un nuevo puesto de trabajo en la empresa, siempre que sus aptitudes psicofísicas les permitan desarrollar otra actividad laboral existente en la empresa.

Artículo 32. Riesgos psicosociales

La Ley 31/95 en su Art. 4.7 d), reconoce como aspectos del trabajo susceptibles de producir daños y por lo tanto objeto de actividad preventiva todas aquellas características del trabajo,

incluidas las relativas a su organización y ordenación. La Fundación se compromete a realizar dentro de la Evaluación de Riesgos, la evaluación de los riesgos psicosociales existentes en la empresa, a fin de determinar los posibles riesgos para la salud de los trabajadores/as derivados de la organización del trabajo.

La elección del método utilizado para la realización de dicha evaluación deberá ser consensuada con la representación legal de los/as trabajadores/as.

Artículo 33. Drogodependencias

En materia de drogodependencias en el ámbito laboral (alcohol, tabaquismo y otros) las partes acuerdan consensuar con la representación legal de la plantilla en materia de Salud Laboral, cualquier norma, conflicto o situación derivada de este tipo de adicciones. Para ello, se comprometen a negociar protocolos de actuación e intervención en supuestos de conflictos laborales por cuestiones de drogodependencias.

Artículo 34. Medio ambiente

Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de la Fundación y trabajadores/as adscritos al presente convenio. Por lo tanto, deberán desarrollarse programas encaminados al ahorro energético, consumo de agua, reducción de contaminantes atmosféricos y reciclado de residuos.

Los delegados y delegadas de prevención podrán participar en todas aquellas cuestiones relacionadas con el medio ambiente referente a la actividad laboral desarrollada en la empresa.

Artículo 35. Acoso laboral

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

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

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

CAPÍTULO IX
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 36. Principios de ordenación

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Fundación, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresarios.

2. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por los órganos competentes y mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales conforme a la graduación de las faltas y sanciones que se fijan en los siguientes artículos y teniendo en cuenta las disposiciones legales contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y normativa procesal laboral.

3. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador/a, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Fundación de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

4. La Fundación comunicará las faltas leves, graves y muy graves de forma escrita al trabajador/a y al Comité de Empresa, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

5. Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.

6. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada al trabajador/a.

Artículo 37. Graduación de las faltas

La clasificación de las faltas es la siguiente:

1. Se consideran como faltas leves:

   a) La impuntualidad no justificada en tiempo superior a quince minutos en la entrada o en la salida del trabajo de dos a tres ocasiones en un mes.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) Los descuidos reiterados en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

f) La embriaguez no habitual o el consumo no habitual de estupefacientes o sustancias prohibidas en el trabajo.

2. Se consideran como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en tiempo superior a quince minutos en la entrada o en la salida del trabajo en cuatro ocasiones en un mes.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra g) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la Fundación de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la Fundación.

h) El quebramiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio a la Fundación.

i) La embriaguez habitual en el trabajo o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

j) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Fundación.

k) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Fundación.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución voluntaria del rendimiento normal en el trabajo de manera no continuada.

n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se consideran como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en tiempo superior a quince minutos en la entrada o en la salida del trabajo a partir de cinco ocasiones en un mes debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) La simulación o falsedad en la justificación de trabajo en jornada no laboral.

d) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando perjudiquen gravemente la imagen de la Fundación.

e) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Fundación, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de los centros de trabajo.

f) La falsedad en la justificación de gastos regulada en el art. 27 de este convenio.

g) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

h) La simulación o falsedad en los justificantes exigidos en el art 16 de este convenio.

i) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la fundación para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

j) El quebramiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca perjuicio grave para la Fundación.

K) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute gravemente en el trabajo.

l) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Fundación.

m) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

n) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

o) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

p) El acoso sexual y laboral.

q) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

r) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) del presente artículo.

s) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 38. Sanciones

1. El procedimiento disciplinario se iniciará de oficio por el órgano competente, bien por propia iniciativa o a petición razonada o denuncia.

   Se comunicará por escrito a la persona interesada y al Comité de Empresa, los hechos que se le imputan, las pruebas que existan y la sanción prevista, pudiendo intervenir en el proceso.

   En el caso de faltas muy graves, faltas graves, y faltas leves cuando la sanción prevista no sea la de amonestación verbal se abrirá un trámite de alegaciones en el que el trabajador/a afectado podrá alegar lo que estime conveniente en su defensa y en un plazo de cinco días hábiles, en este mismo plazo se dará audiencia al Comité de Empresa.

El órgano competente en un plazo máximo de cinco días hábiles contados desde que se cierra el trámite de alegaciones, deberá imponer la sanción y de no ser así, se dará por archivado el expediente disciplinario, debiéndola notificar por escrito al interesado y al Comité de Empresa.

2. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y/o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año o despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de seis meses, dos años y tres años respectivamente según se trate de falta leve, grave o muy grave y siempre que durante el indicado periodo el trabajador/a no hubiese sido nuevamente sancionado.

3. En cuanto al plazo de prescripción de las faltas, las faltas leves prescribirán a los 10 días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días.

El plazo de la prescripción se inicia a partir de la fecha en que la Fundación tiene conocimiento de la falta cometida y en todo caso, a los seis meses de su comisión.

CAPITULO X
RETRIBUCIONES Y OTRAS PRESTACIONES ECONÓMICAS

Artículo 39. Retribuciones

A)

1. La estructura salarial comprenderá los siguientes conceptos:

a) Salario base.

b) Pagas extraordinarias.

c) Complemento personal garantizado.

d) Complemento de antigüedad.

e) Complemento de carrera horizontal

f) Incentivos.

Los conceptos relacionados en los apartados a), b) y c) configuran la estructura salarial mínima del trabajador.

2. El salario base se devengará por períodos mensuales, efectuándose el pago de forma puntual y en todo caso no más tarde del día 3 del mes siguiente, como regla general, salvo acuerdo en contrario, se realizará mediante transferencia bancaria.

3. Las pagas extraordinarias estarán constituidas por un número de 2 mensualidades para todos los trabajadores de la Fundación. Dichas pagas se abonarán los meses de julio y de diciembre de cada año, siendo ambas gratificaciones iguales en su cuantía, y su importe, de una mensualidad completa en cada una de ellas. Cada paga está compuesta por la suma del salario base, antigüedad y los complementos que se aprueben como consolidables en el presente convenio. El devengo de cada paga extraordinaria se producirá semestralmente conforme a la situación y derechos que tuviera el trabajador en los seis meses anteriores, es decir, desde el 1 de enero al 30 de junio para la paga de julio y desde el 1 de julio al 31 de diciembre para la paga de diciembre. Mediante acuerdo individual se podrán prorratear las 2 pagas extraordinarias.

   En caso de cese del trabajador se liquidará la parte proporcional de la paga extraordinaria que corresponda hasta el día de cese, incluido éste, conforme a la regla anterior.

   Al personal que preste servicios a tiempo parcial, por horas o medias jornadas, le serán abonadas las gratificaciones en la parte proporcional a su jornada real.

4. El complemento personal garantizado incluirá el importe que resulte de aplicar lo dispuesto en el artículo 40 del presente Convenio Colectivo.

5. Complemento de antigüedad se reconocerá de oficio a todos los trabajadores cada tres años de permanencia en la Fundación. Su cuantía será de un 5 % del salario base. Se devengará a partir del mismo mes en que se cumplan tres años de trabajo efectivo o múltiplos de tres. El devengo se producirá desde el mismo momento del comienzo de la relación laboral, incluido el periodo de prueba, o el tiempo de relación como becario en su caso. La cuantía máxima a percibir será de ocho trienios.

6. El complemento de carrera horizontal irá asociado al reconocimiento de los distintos niveles alcanzados en el sistema de carrera profesional horizontal de la Fundación. Según se describe en el Anexo II, el importe de este complemento variará en función

de la categoría profesional a la cual pertenezca cada trabajado y se percibirá con carácter anual. Sólo se aplicará a aquellos trabajadores que cumplan los requisitos de permanencia y obtención de puntuación mínima necesaria para el acceso a los distintos niveles.

7. Política de incentivos. El responsable de los proyectos encargados por la Dirección de la Fundación tendrá acceso a un complemento variable por la especial responsabilidad del proyecto, por actividad específica en cuestión o por tener que desarrollar la actividad durante un periodo de tiempo prolongado en un lugar distinto al del centro de trabajo.

Se entiende como especial responsabilidad los puestos que tienen responsabilidad directa en la gestión de procesos o proyectos de la Fundación. Toman decisiones, coordinan y/o participan en la definición de objetivos concretos, a la vez que se enfrentan a problemas cuya resolución está sujeta a procedimientos y normas establecidas. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa, responsabilidad y mando, donde la supervisión sobre sus resultados pueden recibirla de puestos de Dirección o jefes de unidad.

La concreción cuantitativa de los incentivos por proyecto/actividad de se establece de la siguiente forma:

I. Responsable de Departamento: Se percibirá una cuantía de 6000 € por cada año de esta especial responsabilidad.

II. De nivel A: Estratégicos para la Fundación. Se percibirá una cuantía de 3000 € por cada año de duración del proyecto/actividad.

III. De nivel B: Por especial responsabilidad. Se percibirá una cuantía de 2000 € por cada año que duré el desempeño de esta especial responsabilidad.

IV. Por estancias prolongadas. Se percibirá una cuantía de 6000 €.

Un trabajador sólo tendrá acceso a un máximo de 6000 € anuales en concepto de incentivos.

Este concepto se sumará al salario base, complemento de antigüedad y complemento personal garantizado.

Los incentivos se abonarán desde el mes de inicio del proyecto/actividad hasta el mes de finalización. En el primer mes se acordará el nivel al que pertenece el proyecto o actividad específica en cuestión.

B)

1. La retribución bruta anual para cada categoría profesional es la que figura en la Tabla Salarial que se plasma en el anexo I de este convenio.

2. Revisión Salarial: Las cuantías de las retribuciones percibidas por cada trabajador, se elaborarán partiendo de las vigentes incrementadas con el resultante del Índice de Precios al Consumo (IPC real) más un punto, según el Instituto Nacional de Estadística a nivel nacional. Esta misma regla de actualización de los salarios será aplicable anualmente en tanto este convenio continúe vigente.

   En el supuesto de que el IPC resultase negativo, se tomará como referencia para su cálculo el valor de cero, siendo por tanto la subida mínima interanual de un punto.

   En el caso de que el incremento establecido supere lo recogido en los presupuestos generales de la Junta de Extremadura para el personal al servicio del Sector público, aquél se igualará al marcado en dichos presupuestos.

3. Las partes firmantes de este convenio aceptan como modelo de nómina a utilizar el que figura en el anexo I a este convenio.

Artículo 40. Garantía personal

Se respetarán las situaciones personales, vigentes a la fecha de entrada en vigor del primer Convenio Colectivo, que, en su conjunto y cómputo global, por cualquier concepto, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

No obstante, en materia salarial, una vez distribuido el salario bruto anual que venga percibiendo el trabajador, excluyendo cualquier complemento que se abone por el trabajo realizado (incentivos y cualquier otro complemento salarial variable) entre los distintos conceptos que se establecen en el artículo 39, el diferencial que resulte se prorrateará mensualmente y se incorporará a la estructura salarial en concepto de "salario garantizado", incorporándolo en la nómina dentro del concepto "Complemento personal garantizado". Dicho importe tendrá la consideración de retribución fija.

Artículo 41. Dietas y gastos de desplazamiento

Cuando el/la trabajador/a, como consecuencia del desempeño de su función, hubiese de trasladarse fuera de la localidad en que se encuentra su centro de trabajo y ello le obligará a realizar fuera de su domicilio, comida, cena o pernocte, La Fundación le abonará tanto los gastos de locomoción como los de alojamiento.

Si el traslado se realiza en coche propio, los gastos de locomoción se abonarán a 0,19 euros por kilómetro recorrido, este importe variará de conformidad a las revisiones efectuadas por el Ministro de Economía y Hacienda en las cuantías de gastos de locomoción exceptuadas de gravamen en el impuesto sobre la renta de las personas físicas.

Todos los gastos de viaje y alojamiento que excepcionalmente sean abonados por el trabajador/a, así como los gastos de manutención (desayunos, comidas y cenas) y el resto de gastos como taxis, parking, alquiler de vehículos, etc. deberán ser acreditados por el trabajador/a mediante factura o recibo justificante del gasto realizado. Todos estos gastos serán abonados al trabajador/a previa presentación de las facturas correspondientes adjuntadas al modelo de compensación de gastos utilizado por La Fundación.

En todo caso los gastos serán abonados al trabajador/a dentro de los siete días siguientes a la presentación de la dieta correspondiente, excepto las dietas presentadas del 23 de cada mes al día 7 del mes siguiente que serán abonadas dentro de los 7 días siguientes a la finalización del indicado período.

La Fundación adelantará un mínimo de 150 € por viaje realizado contra la provisión de gastos a realizar. Excepcionalmente, atendiendo a circunstancias particulares del trabajador/a se podrán conceder anticipos por cuantía inferior.

Artículo 42. Complementos por enfermedad, accidente o maternidad

La Fundación complementará las prestaciones de la Seguridad Social por I.T. enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo, enfermedad profesional y/o suspensión por riesgo durante el embarazo y maternidad, mientras el/la trabajador/a se encuentre en dicha situación, de acuerdo con el DECRETO Ley 2/2018, de 11 de diciembre, por el que se determina la aplicación de las mejoras voluntarias del sistema de prestaciones de la Seguridad Social en materia de incapacidad temporal, contempladas en el Decreto-ley 2/2012, de 8 de octubre, para la implementación en la Comunidad Autónoma de Extremadura de las medidas de reordenación y racionalización de las Administraciones Públicas aprobadas por el Estado.

CAPITULO XI
DERECHOS DE REPRESENTACION COLECTIVA

Artículo 43. Regulación

1. En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el Título II del ETT y demás normativa vigente.

2. En las elecciones a representantes de los trabajadores/as al servicio de La Fundación, constituirá un único centro de trabajo la totalidad de establecimientos de la empresa.

3. Los órganos de representación sindical se constituirán de acuerdo a la Ley Orgánica de Libertad Sindical y los Estatutos de las organizaciones Sindicales.

Artículo 44. Representación unitaria de los trabajadores/as

1. Serán órganos de representación unitaria de los trabajadores/as incluidos en el ámbito de este Convenio los siguientes:

   a) El Comité de Empresa que ostentará la representación colectiva de los trabajadores/as de La Fundación.

   b) Los Delegados de Personal, cuando proceda.

2. La composición del Comité se ajustará a la escala prevista en el art. 66 del ETT. No obstante, en el supuesto de que se produjera disminución o aumento de trabajadores/as que implicara la modificación de la escala de representantes, se procederá a la adecuación del número de miembros del órgano de representación correspondiente en la indicada escala, reduciéndolo o aumentándolo hasta donde proceda. Respetando la proporcionalidad existente con anterioridad por colegios electorales y por candidaturas y candidatos electos.

Artículo 45. Reuniones y asambleas de los trabajadores/as

La Asamblea de Trabajadores/as podrá ser convocada por Delegados de personal, el Comité de Empresa, o un número de trabajadores/as no inferior al 25 % de la plantilla en los centros de trabajo y en la jornada de trabajo siempre que no afecte a la prestación de servicios y se comunique con, al menos, 48 horas de antelación.

Las asambleas se celebrarán en locales facilitados por la Fundación y adecuados a tal fin. Los convocantes de las asambleas garantizarán en todo momento el orden durante su celebración.

Disposiciones adicionales. Disposición adicional primera. Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación de la legislación vigente.

"Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio y a La Fundación, se someterán, a los

términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

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

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

Disposición adicional segunda.Condiciones económicas

Las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio tienen el carácter de mínimos. Se respetarán y mantendrán las condiciones más beneficiosas que actualmente tengan los trabajadores/as de La Fundación, sin que se vean afectadas por el presente Convenio.

Los complementos que a la entrada en vigor de este convenio estén percibiendo los trabajadores/as de la Fundación se mantendrán hasta la fecha límite pactada de inicio para los mismos.

Disposición adicional tercera. – Acuerdoscomisión paritaria

Se acuerda que durante la vigencia de este convenio y en el seno de la comisión paritaria se podrán adoptar acuerdos con el fin de modificar lo acordado en el mismo sobre clasificación profesional, política de incentivos de la Fundación y Carrera Profesional Horizontal.

ANEXO I

TABLA SALARIAL

MODELO DE NÓMINA

Categoría Laboral	Salario Base
Jefe de Unidad 1	50.000 € Bruto/Año
Jefe de Unidad 2	40.000€ Bruto/Año
Técnico 1	25.000 € Bruto/Año
Técnico 2	22.500 € Bruto/Año
Administrativo	18.000 Bruto/Año

MODELO DE NÓMINA

NIF.

EMPRESA				DOMICILIO				Nº INS. S.S.
TRABAJADOR/A				CATEGORIA	Nº MATRIC	ANTIGUEDAD		D.N.I.
Nº AFILIACION. S.S.		TARIFA	COD.CT	SECCION	NRO.	PERIODO		TOT. DIAS
CUANTIA	PRECIO	CONCEPTO				DEVENGOS		DEDUCCIONES
REM. TOTAL	P.P.EXTRAS	BASE S.S.		BASE A.T. Y DES.	BASE I.R.P.F.	T. DEVENGADO		T. A DEDUCIR

* Percepciones Salariales sujetas a Cot. S.S. - Percepciones no Salariales excluídas Cot. S.S.

FECHA SELLO EMPRESA RECIBI

LIQUIDO A PERCIBIR

BANCO
CUENTA:

ANEXO II

SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL

1. Introducción

El presente documento establece cómo definir y desarrollar en FUNDECYT-PCTEX un sistema de carrera profesional horizontal que permita a sus trabajadores seguir una promoción profesional atendiendo a un conjunto ordenado de reglas, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Como tal, se concibe como un documento vivo, de modo que el sistema pueda someterse a una revisión general, en función de los resultados de su implantación y de la evolución de la naturaleza de los trabajos realizados en FUNDECYT-PCTEX.

Definición

La carrera profesional horizontal consiste en la progresión del trabajador a lo largo de una serie de niveles, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, en función del grado de desarrollo profesional alcanzado por el mismo.

A estos efectos, se valorarán la trayectoria y la actuación profesional, la calidad del trabajo realizado, el cumplimiento de objetivos y los conocimientos adquiridos, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Características

La progresión en la carrera horizontal presentará las siguientes características:

- Voluntaria: corresponde a cada trabajador decidir si se quiere incorporar al sistema de carrera horizontal o si, una vez dentro, quiere continuar progresando por los distintos niveles que comprende la carrera.
- Individual: la carrera horizontal representa el reconocimiento personal al desarrollo y trayectoria profesional que realiza cada trabajador.
- De acceso consecutivo y gradual en el tiempo: el progreso en la carrera horizontal consiste en el acceso consecutivo a los distintos niveles, previo cumplimiento de los requisitos recogidos en el presente documento.
- Retribuida por niveles, conforme a lo establecido en el presente documento.
- Consolidable. Con carácter general, los niveles que vayan adquiriendo los trabajadores de FUNDECYT-PCTEX, serán consolidables desde el momento de la resolución que origine su concesión.

Estructura

La carrera profesional horizontal se estructura en cuatro niveles, en los cuales se podrá enmarcar cada trabajador, según el grado de desarrollo profesional alcanzado:

- Nivel Inicial
- Nivel 1
- Nivel 2
- Nivel 3

2. Acceso al sistema de carrera profesional horizontal y progreso en el mismo

2.1. Inicio de la carrera

De manera directa, desde la incorporación al puesto de trabajo, el trabajador iniciará su carrera profesional horizontal en el nivel inicial o categoría de entrada.

Solicitud y reconocimiento de distintos niveles

A partir de ahí, el reconocimiento del resto de niveles en que se estructura la carrera requerirá la previa solicitud por parte del trabajador para cada uno de los niveles a los que aspire a acceder.

En cualquier momento posterior al cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente documento para la progresión en la carrera horizontal, el trabajador, de forma voluntaria e individual, podrá presentar dicha solicitud a la persona responsable de Recursos Humanos de FUNDECYT-PCTEX.

Los efectos administrativos y económicos de la solicitud se producirán a partir del 1 de enero del año siguiente, en función del resultado del proceso de evaluación en el que participará el trabajador.

2.2. Desistimiento y renuncia

Los trabajadores podrán desistir de su solicitud de reconocimiento de nivel de carrera antes de la resolución de la misma. También podrán renunciar, en cualquier momento, a continuar integrados en el sistema de carrera horizontal. Tanto el desistimiento como la renuncia se deberán comunicar por escrito a la persona responsable de Recursos Humanos, utilizando para ello el modelo incluido en el Anexo IV de este documento.

Los efectos de la solicitud de desistimiento o renuncia se producirán desde la fecha de recepción de la misma, pero no implicará en ningún momento la pérdida del nivel reconocido ni los derechos económicos que haya generado cada trabajador.

Por el contrario, mientras no haya una comunicación explícita del deseo de desistimiento o renuncia, una vez incorporados al sistema de carrera horizontal, los trabajadores continuarán integrados en el mismo, realizando las correspondientes evaluaciones anuales.

2.3. Progresión

El avance en el sistema de carrera profesional horizontal será gradual y progresivo, requiriendo el cumplimiento de los siguientes requisitos:

• Completar el periodo de permanencia mínimo establecido en el presente documento para el nivel inmediatamente inferior al que se quiere acceder.

Este tiempo de permanencia debe ser continuado, contabilizando como tal el tiempo en situación activa o en alguna otra situación que conlleve reserva de puesto de trabajo. Se computarán por tanto como tiempo continuado, el transcurrido en las siguientes situaciones:

— Servicio activo.

— Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, embarazo de riesgo, lactancia, adopción, acogimiento e incapacidad temporal (IT).

— Excedencia por razón de violencia de género, en los términos previstos en el artículo 89.5 del Estatuto Básico del Empleado Público

— Excedencia por cuidado de familiares

— Excedencia forzosa

Los requisitos de permanencia aplicables en este sistema de carrera horizontal son:

Progresión	Permanencia mínima requerida
Acceso al sistema de carrera horizontal	3 años en el nivel inicial
Paso del nivel 1 al 2	4 años en el nivel 1
Paso del nivel 2 al 3	5 años en el nivel 2

- Obtener en el proceso de evaluación la puntuación mínima necesaria establecida en el presente documento para acceder a los distintos niveles.

- Acreditar al menos 3 años de evaluación no negativa en el proceso de evaluación, si se trata del nivel 1. En los niveles 2 y 3 deberán acreditarse tantos años de evaluación no negativa como años sean exigibles para el progreso de nivel.

  Con carácter excepcional, para la implantación del nivel 1 del sistema de carrera horizontal se realizará una disposición transitoria respecto al requisito del número de años de evaluación no negativa. Debido a que, a 1 de enero de 2019, 47 trabajadores del personal en plantilla cumplirán la condición de 3 años de permanencia mínima para poder solicitar el acceso al nivel 1, se exigirá solo 1 año de evaluación no negativa para acceder a dicho nivel.

3. Proceso de evaluación para la progresión en la carrera profesional horizontal

El reconocimiento de los distintos niveles de la carrera profesional horizontal se asociará a un proceso de evaluación que permita medir y valorar desde la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados por parte del trabajador, hasta su participación en acciones formativas para la mejora de competencias profesionales.

Comprenderá los siguientes bloques de valoración:

- Evaluación del desempeño.

- Cumplimiento de objetivos individuales y colectivos.

- Formación.

Se realizará con periodicidad anual, al final del ejercicio, y estará referida a la actuación del trabajador durante el año natural en curso, hasta el 31 de diciembre.

Una vez concluido el proceso de evaluación, podrá producir efectos en la carrera horizontal a partir del 1 de enero del año siguiente.

En todo caso, se adecuará a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, aplicándose sin menoscabo de los derechos de los empleados.

Tendrán la consideración de evaluados todos los trabajadores de la Fundación que hayan solicitado incorporarse al sistema de progresión profesional en que consiste la carrera horizontal.

Para valorar el acceso a un nivel superior se considerará la puntuación obtenida durante las anualidades anteriores a la fecha de la solicitud en los procesos de evaluación correspondientes, siendo necesario obtener la puntuación mínima establecida en este documento para cada uno de los grupos profesionales contemplados en el convenio colectivo de FUNDECYT-PCTEX. En caso de producirse un exceso sobre la puntuación mínima exigida para el acceso a un nivel superior, dicho exceso no podrá computar para el acceso a niveles posteriores.

En el caso de que el trabajador cambie de grupo profesional y tenga reconocido un determinado nivel de carrera horizontal, continuará percibiendo el complemento de carrera correspondiente a su grupo profesional de origen, accediendo a los siguientes niveles de carrera horizontal desde el nuevo grupo profesional en el que se ha integrado.

3.1. Comisión de seguimiento y valoración

Se constituirá una comisión de seguimiento y valoración para realizar la evaluación de los trabajadores de acuerdo a los tres bloques de valoración indicados previamente.

Esta comisión estará integrada por:

• Jefe de Unidad o responsable superior de los trabajadores evaluados.

• Responsable de Recursos Humanos.

• Representación sindical, en calidad de observador, no de evaluador.

Para cada trabajador que deba ser evaluado, la comisión de seguimiento y valoración deberá observar, registrar y valorar: su trayectoria y actuación profesional y la calidad del trabajo realizado, como parte de la evaluación del desempeño, el cumplimiento de objetivos individuales y colectivos y los conocimientos adquiridos durante el año, diagnosticando sus posibles necesidades de formación e informando al propio evaluado sobre sus resultados, con indicación de aspectos a mejorar.

Por tanto, sus cometidos esenciales serán:

a. Realizar la entrevista de evaluación del desempeño y recopilar la información pertinente para los demás bloques de valoración.

b. Valorar el resultado obtenido por el trabajador en los distintos bloques de valoración, conforme a los criterios y puntuaciones determinados reglamentariamente, y elaborar el correspondiente informe de evaluación.

En dicho informe, además del resultado de la evaluación, se recogerán las necesidades de formación detectadas y se propondrán posibles actuaciones de mejora para el trabajador evaluado.

c. Notificar el resultado de la evaluación a los trabajadores y recibir sus alegaciones.

d. Presentar los resultados del proceso de evaluación al equipo directivo de FUNDECYT-PCTEX.

3.2. Bloques de valoración

A continuación, se describen los tres bloques de valoración del proceso de evaluación, mientras que la forma de puntuar los distintos aspectos y los baremos a utilizar para cada nivel de carrera horizontal y cada grupo profesional se describen en el Anexo I del presente documento.

3.2.1. Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se miden y valoran, con carácter individual, actitudes y comportamientos relevantes para el puesto de trabajo, en relación a:

- Desempeño de tareas, entendido como la competencia con que el trabajador realiza las actividades propias de su puesto de trabajo.

- Desempeño contextual y organizacional, entendido como la contribución del trabajador a la eficacia y eficiencia de la Fundación, a la mejora del contexto social y humano, a actitudes y comportamientos que determinen el ambiente del puesto de trabajo y sirvan como facilitadores del desempeño de las tareas, propias y de otros, así como las conductas y acciones realizadas voluntariamente por el trabajador que resultan relevantes para los fines de la Fundación.

Esto se materializará en un conjunto de dimensiones evaluables que serán valoradas para la elaboración de los Informes de evaluación, las cuales se describen en el Anexo II del presente documento, en el que también se incluyen indicaciones respecto a cómo llevar a cabo la evaluación del desempeño (entrevistas a realizar, Informe de evaluación, etc.).

Según lo indicado previamente, la evaluación del desempeño la realizará al final de cada ejercicio la Comisión de seguimiento y valoración a través de una entrevista individual con los trabajadores integrados en el sistema de carrera horizontal y sus resultados serán reflejados en el correspondiente Informe de evaluación.

3.2.2. Cumplimiento de objetivos individuales y colectivos

Objetivos colectivos

Los objetivos colectivos corresponden a objetivos corporativos relacionados con el funcionamiento o mejora de la Fundación. Deben ser cuantificables y

medibles y podrán tener carácter general, o bien estar orientados a producir resultados concretos en las distintas Unidades/Áreas de la misma, en un período determinado por el año natural. Se distinguirán dos tipos:

A) Objetivos de gestión, relacionados con las competencias atribuidas a la Unidad/Área.

B) Objetivos estratégicos de mejora de los servicios ofrecidos por la Fundación.

De acuerdo con esto, durante el primer mes del ejercicio anual, el responsable de cada Unidad/Área fijará los objetivos colectivos que le afecten y los comunicará a los trabajadores que la integran, de modo que estos puedan adecuar su actuación para lograr el cumplimiento de los mismos durante el periodo de evaluación.

Todos los años los responsables de Unidad/Área indicarán a la Comisión de seguimiento y valoración el grado de cumplimiento de los objetivos colectivos y en qué medida cada trabajador evaluado ha contribuido al mismo en función de su actuación a lo largo del ejercicio en curso. Esta información será reflejada en el correspondiente Informe de evaluación.

Objetivos individuales

Los objetivos individuales corresponden a objetivos de mejora de los servicios prestados por la Fundación que puedan expresarse como resultados concretos a alcanzar por cada trabajador individualmente, dentro del período de evaluación. Serán cuantificables y medibles y, según el caso, podrán consistir en objetivos particulares para el trabajador, o bien derivarse de objetivos generalistas, pero de cumplimiento individual por el trabajador.

En relación a su cumplimiento, durante el primer mes del ejercicio anual cada trabajador deberá ser informado por parte de su responsable directo de los objetivos individuales que le corresponden. Para ello, dichos objetivos se harán constar por escrito en el "documento de objetivos individuales", que deberá contener la descripción de las acciones programadas, sus plazos de ejecución, criterios de cumplimiento y ponderación de las mismas.

La evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos individuales de cada trabajador evaluado la realizará anualmente la Comisión de seguimiento y valoración y quedará recogida en el correspondiente Informe de evaluación.

3.2.3. Formación

A efectos de la carrera horizontal, se entenderá por formación el conjunto de actividades que, a través del aprendizaje planificado, tienen como objetivos el mantenimiento y la mejora de las competencias profesionales de los empleados que contribuyan a elevar la calidad de los servicios prestados y a conseguir los objetivos operativos y estratégicos de la organización.

Una vez definido el plan de formación que responda a los objetivos de la Fundación, en el marco del correspondiente "Acuerdo de Formación y perfeccionamiento de los trabajadores" firmado por la Comisión Paritaria de FUNDECYT-PCTEX, y ofrecida a los trabajadores la posibilidad de desarrollarlo, la Comisión de seguimiento y valoración evaluará con carácter anual la participación de cada uno de los trabajadores en las actividades formativas ofrecidas a lo largo de dicho año.

Para ello, la persona responsable de Recursos Humanos deberá acreditar a la Comisión de seguimiento y valoración la formación recibida por cada trabajador durante el año. Esta información deberá ser también remitida a cada trabajador para que éste pueda corroborar que es la información es correcta.

En relación al cumplimiento de los requisitos para progresar en la carrera horizontal, se valorará la participación en toda acción formativa (cursos, seminarios, jornadas, etc.) organizada, impartida o autorizada por la Fundación, en materias relacionadas con el puesto de trabajo de la persona solicitante, sin límite de duración, u otras que puedan considerarse complementarias para el buen desempeño de la actividad profesional.

4. Retribución de los niveles de la carrera profesional horizontal

El reconocimiento expreso de los distintos niveles alcanzados en el sistema de carrera profesional horizontal conllevará la percepción del correspondiente complemento de carrera horizontal, a excepción del nivel inicial o, de entrada, que no devengará derechos económicos.

Las cuantías correspondientes a cada nivel y grupo profesional se establecerán al inicio del proceso de implantación de la carrera horizontal, progresivamente, a medida que cada uno de los niveles se vaya desarrollando.

El importe del complemento de carrera profesional variará en función de la categoría a la cual pertenezca cada trabajador y se percibirá con carácter anual.

Las cuantías concretas de las retribuciones correspondientes a la implantación del nivel I se encuentran recogidas en el Anexo III de este documento.

Los Jefes de Unidad 1 y 2 podrán renunciar al devengo económico correspondiente a su progreso en la carrera horizontal, a pesar del reconocimiento de dicho progreso a través de los distintos niveles. En cualquier caso, una vez adquirido el nivel 1, este será consolidable.

La Dirección se reserva el derecho a paralizar temporalmente la aplicación del complemento de carrera horizontal ante una coyuntura económica extrema, previo acuerdo de la Comisión Paritaria. Una vez pasada esta circunstancia, se retomaría su aplicación, con carácter retroactivo.

ANEXO I

Sistema de puntuación para acceder al Nivel 1

Para acceder al Nivel 1 se considerará el siguiente baremo de puntuaciones máximas:

Bloque		Puntuación máxima			
		Jefe de Unidad 1 y 2	Técnico 1	Técnico 2	Administrativo
Evaluación de desempeño		120	120	100	90
Cumplimiento de objetivos	Colectivos	60	60	50	45
	Individuales	60	60	50	45
Formación		60	60	50	45

	Jefe de Unidad 1 y 2	Técnico 1	Técnico 2	Administrativo
Puntuación total máxima	300	300	250	225
Puntuación mínima requerida para evaluación positiva	200	165	125	112

Evaluación del desempeño

Cada una de las dimensiones evaluables de las áreas de desempeño se valorarán mediante una escala gradual que irá desde un mínimo de 0 a un máximo de 5 puntos.

Los resultados de la evaluación se verificarán en cada una de las áreas de desempeño mediante la suma de las valoraciones asignadas a las dimensiones evaluables de dicho área, dando lugar a una calificación general que atenderá al siguiente criterio:

- Si la valoración total de un área es inferior a la mitad de la puntuación máxima, la evaluación se entenderá negativa para dicho área.

- Si la valoración total de un área es igual o superior a la mitad de la puntuación máxima, la evaluación se entenderá positiva para la misma.

Las evaluaciones negativas precisarán motivación por parte de los evaluadores que, además, deberán proponer aquellas acciones formativas que consideren necesarias para mejorar la actuación del evaluado.

La puntuación mínima exigida para tener una evaluación positiva en este bloque será de de 60 puntos para las categorías de Jefe de Unidad 1y 2 y Técnico 1, de 50 puntos para la categoría de Técnico 2 y de 45 puntos para la categoría de Administrativo.

Objetivos colectivos

La valoración del logro de los objetivos colectivos será anual y tendrá una puntuación máxima de 60 puntos para las categorías de Jefe de Unidad 1y 2 y Técnico 1, de 50 puntos para la categoría de Técnico 2 y de 45 puntos para la categoría de Administrativo, computándose de manera equitativa según el número de objetivos colectivos (de gestión y estratégicos) fijados al comienzo del año. En aquellos objetivos que pudieran admitir graduación en su ejecución, se podrán asignar puntuaciones proporcionales en función del grado de ejecución, siempre que proporcionalidad y graduación queden recogidas previamente en los criterios de evaluación. En todo caso se entenderán cumplidos cuando se alcance al menos un 90 por ciento de esa ejecución.

La puntuación obtenida por cada Unidad/Área de la Fundación se asignará a cada miembro de la misma proporcionalmente a los días de trabajo efectivo durante el periodo de evaluación. A estos efectos se entenderán como días efectivamente trabajados los correspondientes a los permisos retribuidos, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, embarazo de riesgo, lactancia, adopción, acogimiento, la incapacidad laboral derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y las excedencias por razón de violencia de género o por cuidado de familiares.

Podrá considerarse la inejecución en los supuestos de cambio de estructura orgánica u otras causas sobrevenidas de fuerza mayor no imputables a los trabajadores de la Unidad/Área y de difícil o imposible previsión, siempre que dichas causas queden debidamente justificadas por el responsable de la misma, en el momento o acto de acreditación correspondiente. En estos casos, la puntuación máxima que se puede obtener por el bloque de objetivos colectivos se asignará proporcionalmente al resto de objetivos cuya ejecución no resulta afectada por dichas causas excepcionales.

La puntuación mínima exigida para tener una evaluación positiva en este bloque será de de 30 puntos para las categorías de Jefe de Unidad 1y 2 y Técnico 1, de 25 puntos para la categoría de Técnico 2 y de 22 puntos para la categoría de Administrativo.

Objetivos individuales

La valoración del logro del objetivo individual tendrá una puntuación anual para todos los trabajadores de hasta un máximo de 60 puntos para las categorías de Jefe de Unidad 1y 2 y Técnico 1, de 50 puntos para la categoría de Técnico 2 y de 45 puntos para la categoría de Administrativo.

Al igual que los objetivos colectivos, en caso de que los objetivos individuales admitan graduación en su ejecución, se podrán asignar puntuaciones proporcionales en función del grado de ejecución, siempre que proporcionalidad y graduación queden recogidas previamente en los criterios de evaluación. En todo caso se entenderán cumplidos cuando se alcance al menos un 90 por ciento de esa ejecución.

La puntuación mínima exigida para tener una evaluación positiva en este bloque será de 30 puntos para las categorías de Jefe de Unidad 1y 2 y Técnico 1, de 25 puntos para la categoría de Técnico 2 y de 22 puntos para la categoría de Administrativo.

Formación

La valoración de los cursos de formación se obtendrá a razón de 0,75 puntos por hora lectiva.

ANEXO II

Proceso de la evaluación del desempeño

Entrevista de evaluación del desempeño

Por entrevista de evaluación del desempeño se entenderá el diálogo entre el trabajador y la Comisión de seguimiento y valoración sobre los aspectos de la actuación profesional del mismo y los resultados obtenidos durante el ejercicio en curso.

La entrevista será obligatoria y previa a la cumplimentación del correspondiente Informe de evaluación. Se realizará durante el mes de noviembre, debiendo la Comisión comunicar su fecha de celebración, de forma que los trabajadores la conozcan con suficiente antelación.

Con 7 días de antelación a la entrevista, los trabajadores deberán aportar una memoria en la que queden reflejados aspectos relativos a su propia capacidad, a la calidad del trabajo desarrollado y a las condiciones en que se desarrolla la actividad profesional, opinando sobre diferentes aspectos del entorno laboral. (Ver modelo de memoria en Anexo IV).

Por su parte, la entrevista se desarrollará de manera que la Comisión de seguimiento y valoración pueda profundizar en las cuestiones recogidas en la memoria presentada por el trabajador.

Informe de evaluación

Es el documento que contiene los resultados de la evaluación individual realizada por la Comisión de seguimiento y valoración de cada trabajador, incluyendo la información recopilada durante la entrevista de evaluación de desempeño, así como la relativa al cumplimento de objetivos individuales y colectivos y a la participación en acciones de formación. Se cumplimentará durante el mes de diciembre de cada año y será remitido al Equipo Directivo con anterioridad al 15 de diciembre.

Una vez completado, y antes de su remisión al Equipo Directivo, se dará conocimiento al trabajador, quien en el plazo de tres días podrá realizar las alegaciones y observaciones a la Comisión que considere convenientes. Si posteriormente a esto se producen modificaciones en el informe, de nuevo, se procederá a trasladar esta información al trabajador para su conocimiento.

Revisión del Informe de evaluación

En el plazo de 15 días hábiles tras la recepción del Informe de evaluación, el trabajador podrá solicitar su revisión ante el equipo directivo (ver modelo de solicitud en Anexo IV), acompañando a la solicitud de cuanta información estime conveniente.

El equipo directivo será responsable de estudiar y resolver las solicitudes de revisión derivadas del proceso de evaluación, teniendo en cuenta el informe elaborado por la Comisión de seguimiento y evaluación y las alegaciones presentadas por el trabajador.

Este proceso concluirá con la emisión y notificación al interesado de un informe definitivo en un plazo de seis meses.

Calendario anual para la evaluación del desempeño

A lo largo de cada ejercicio, que coincidirá con el año natural, se realizarán las siguientes acciones en relación al sistema de carrera profesional horizontal:

Acción	Responsable	Fecha
Solicitud de reconocimiento de nivel, según corresponda	Cada trabajador	Enero
Comunicación a los trabajadores de los objetivos individuales y colectivos	Responsable de Unidad/Área	Enero
Comunicación a los trabajadores del plan de formación anual	Responsable de Recursos Humanos	Enero
Envío de Memoria de autoevaluación del desempeño a la Comisión de seguimiento y valoración	Cada trabajador	1ª semana de Noviembre
Realización de entrevistas individuales con los trabajadores	Comisión de seguimiento y valoración	Noviembre
Información a la Comisión de seguimiento y valoración sobre el cumplimiento de objetivos colectivos	Responsable de Unidad/Área	Noviembre
Información a la Comisión de seguimiento y valoración sobre la participación en acciones de formación de los trabajadores	Responsable de Recursos Humanos	Noviembre
Elaboración de los Informes de evaluación, notificación a los evaluados y recepción de posibles alegaciones	Comisión de seguimiento y valoración	Diciembre

Presentación de resultados del proceso de evaluación al equipo directivo	Comisión de seguimiento y valoración	Diciembre
Solicitud de revisión ante el equipo directivo	Cada trabajador	Diciembre
Actualización de la retribución salarial, según corresponda	Área de Administración	Enero del año siguiente
Estudio y resolución de solicitudes de revisión	Equipo directivo	Primer semestre del año siguiente

ANEXO III

Memoria Económica

La consecución del reconocimiento del Nivel 1 dentro del plan de carrera horizontal de FUNDECYT-PCTEX implica un aumento en la partida de "Gastos de personal" a partir de su implantación.

Siempre y cuando no se alteren las variables, se puede conocer cuánto supondría, en términos económicos, establecer un sistema de carrera horizontal.

La siguiente tabla muestra las cuantías establecidas para las diferentes categorías, así como el aumento de la masa salarial en relación al número de empleados por grupo profesional.

Grupo profesional	Nº de empleados	Complemento de carrera horizontal	Incremento de masa salarial	Incremento de masa salarial incluido coste empresa S. Social
		Cuantía (media)		
Jefe de Unidad 1 y 2	3	1.109 €	3.328 €	4.356 €
Técnico 1	31	1.602 €	49.674 €	65.024 €
Técnico 2	15	1.726 €	25.885 €	33.883 €
Administrativo	0	1.800 €	0 €	0 €
Total trabajadores				103.263 €

Se puede estimar, según la tabla anterior, que la implantación de un sistema de carrera horizontal supone un coste total, incluido seguridad social, de 103.263 euros. Esta cuantía aumentaría los gastos de personal a partir de enero de 2020, en un escenario en el que todos los trabajadores solicitaran el acceso al sistema y se obtuviera una valoración positiva para el 100 % de los trabajadores.

ANEXO IV

Modelos

MEMORIA DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

NOMBRE	
APELLIDOS	
CATEGORÍA PROFESIONAL	
PERIODO DE EVALUACIÓN	

Utilizando como guía el cuestionario de evaluación de desempeño correspondiente a la categoría profesional……, en relación a cada una de las dimensiones evaluables, indique a continuación información sobre las distintas competencias empleadas en su puesto de trabajo, valorando aspectos como la frecuencia de uso, el nivel de dominio necesario o la intensidad en su aplicación. Por último, indique si estima necesario recibir formación para mejorar el desempeño de cualquiera de las dimensiones objeto de evaluación.

Baremo de valoración	**Casi nunca**	**Ocasionalmente**	**Normalmente**	**Habitualmente**	**Casi siempre**
	MUY BAJO	**BAJO**	**MODERADO**	**ALTO**	**MUY ALTO**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**

Tabla de autoevaluación					
……(dimensión X, según tabcuestionario de cada categoría profesional)					
XXX					
XXX					
……(dimensión X, según tabcuestionario de cada categoría profesional)					
XXX					
XXX					

Descripción

.....
.....
.....

Firmado,

.....

(Lugar y fecha)

CUESTIONARIOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

JEFE DE UNIDAD 1 y 2	Casi nunca	Ocasionalmente	Normalmente	Habitualmente	Casi siempre	PUNTUACIÓN
	MUY BAJO	BAJO	MODERADO	ALTO	MUY ALTO	
	1	2	3	4	5	
PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN						
Establece estrategias adecuadas para alcanzar los objetivos establecidos para su unidad organizativa						
Utiliza adecuadamente los recursos disponibles para la consecución de los objetivos establecidos para su unidad organizativa						
Establece prioridades entre los trabajos a desarrollar en su unidad organizativa						
TOMA DE DECISIONES Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS						
Toma decisiones con tiempo suficiente y se asegura de que sean puestas en práctica						
Comprueba que las instrucciones dadas se hayan ejecutado correctamente						
Resuelve con éxito imprevistos y problemas						
RESPONSABILIDAD						
Cumple los objetivos que tiene asignados						
Asume con interés nuevas responsabilidades						
Comprueba el resultado de su trabajo						
Pone empeño y perseverancia en el desarrollo de su trabajo						
CALIDAD DEL TRABAJO						
Analiza periódicamente los resultados obtenidos por su unidad organizativa						
Comprueba la calidad del trabajo realizado por su unidad organizativa						
RELACIONES INTERPERSONALES						
Es amable y respetuoso con los compañeros/as						
Muestra inclinación a compartir y transmitir sus conocimientos						
Evita los conflictos dentro del equipo						

JEFE DE UNIDAD 1 y 2	Casi nunca	Ocasionalmente	Normalmente	Habitualmente	Casi siempre	PUNTUACIÓN
	MUY BAJO	BAJO	MODERADO	ALTO	MUY ALTO	
	1	2	3	4	5	
FORMACIÓN Y MEJORA						
Se adapta fácilmente a los cambios						
Muestra disposición a la mejora continua						
Desarrolla estrategias de mejora de su unidad organizativa						
Propone acciones para la formación del personal a su cargo						
Propone soluciones innovadoras para mejorar el desempeño de su unidad organizativa						
LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN						
Presta atención y tiene en cuenta las opiniones de las personas a su cargo para la toma de decisiones						
Promueve las iniciativas de las personas a su cargo						
Delega funciones y trabajos en las personas a su cargo						
Cuando da instrucciones se asegura de explicar con claridad lo que hay que hacer						
					PUNTUACIÓN TOTAL	

TÉCNICO 1	Casi nunca	Ocasionalmente	Normalmente	Habitualmente	Casi siempre	PUNTUACIÓN
	MUY BAJO	BAJO	MODERADO	ALTO	MUY ALTO	
	1	2	3	4	5	
RESPONSABILIDAD						
Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomiendan						
Prioriza las tareas importantes						
Termina su trabajo puntualmente						
Comprueba el resultado de su trabajo antes de su entrega						
Pone empeño y perseverancia en el desarrollo de su trabajo						
Hace un uso eficiente de su tiempo de trabajo						
CALIDAD DEL TRABAJO						
Muestra autonomía en el desarrollo de sus tareas						
Realiza tareas complejas de forma satisfactoria						
Los resultados de su trabajo destacan por su calidad y/o cantidad						
No comete errores en el trabajo						
Hace un uso racional de los recursos						
RELACIONES INTERPERSONALES						
Es amable y respetuoso con los compañeros/as						
Es colaborador con sus compañeros y ofrece una adecuada información cuando se le solicita						
Evita los conflictos dentro del equipo						
INICIATIVA, APRENDIZAJE Y MEJORA						
Muestra disposición a asumir nuevos retos						
Se adapta fácilmente a los cambios						
Es resolutivo ante los problemas o imprevistos						
Está predispuesto a la mejora continua en el desempeño de sus tareas						
Propone nuevas ideas para mejorar procesos, tareas, etc.						
TRABAJO EN EQUIPO						

TÉCNICO 1	Casi nunca MUY BAJO 1	Ocasionalmente BAJO 2	Normalmente MODERADO 3	Habitualmente ALTO 4	Casi siempre MUY ALTO 5	PUNTUACIÓN
Participa activamente en el funcionamiento del equipo						
Asume con interés los objetivos del equipo						
Ofrece espontáneamente ayuda a sus compañeros						
LIDERAZGO						
Delega tareas en otros compañeros						
Involucra a otros compañeros en el desarrollo de trabajos conjuntos y tiene en cuenta su opinión para la toma de decisiones						
					PUNTUACIÓN TOTAL	

TÉCNICO 2	Casi nunca	Ocasionalmente	Normalmente	Habitualmente	Casi siempre	PUNTUACIÓN
	MUY BAJO	BAJO	MODERADO	ALTO	MUY ALTO	
	1	2	3	4	5	
RESPONSABILIDAD						
Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomiendan						
Termina su trabajo puntualmente						
Comprueba el resultado de su trabajo antes de su entrega						
Pone empeño y perseverancia en el desarrollo de su trabajo						
Es puntual en la asistencia a su puesto de trabajo						
Hace un uso eficiente de su tiempo de trabajo						
CALIDAD DEL TRABAJO						
Los resultados de su trabajo destacan por su calidad y/o cantidad						
No requiere de supervisión frecuente						
No comete errores en el trabajo						
Hace un uso racional de los recursos						
RELACIONES INTERPERSONALES						
Es amable y respetuoso con los compañeros/as						
Es colaborador con sus compañeros y ofrece una adecuada información cuando se le solicita						
Evita los conflictos dentro del equipo						
APRENDIZAJE Y MEJORA						
Se adapta fácilmente a los cambios						
Es resolutivo ante los problemas o imprevistos						
Está predispuesto a la mejora continua en el desempeño de sus tareas						
Tiene capacidad para aprender de la experiencia y adquirir nuevos conocimientos de modo rápido y eficiente						
TRABAJO EN EQUIPO						

TÉCNICO 2	Casi nunca	Ocasionalmente	Normalmente	Habitualmente	Casi siempre	PUNTUACIÓN
	MUY BAJO	BAJO	MODERADO	ALTO	MUY ALTO	
	1	2	3	4	5	
Participa activamente en el funcionamiento del equipo						
Asume con interés los objetivos del equipo						
Ofrece espontáneamente ayuda a sus compañeros						
					PUNTUACIÓN TOTAL	

ADMINISTRATIVO	Casi nunca	Ocasionalmente	Normalmente	Habitualmente	Casi siempre	PUNTUACIÓN
	MUY BAJO	BAJO	MODERADO	ALTO	MUY ALTO	
	1	2	3	4	5	
RESPONSABILIDAD						
Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomiendan						
Termina su trabajo puntualmente						
Pone empeño y perseverancia en el desarrollo de su trabajo						
Es puntual en la asistencia a su puesto de trabajo						
Hace un uso eficiente de su tiempo de trabajo						
CALIDAD EN EL TRABAJO						
Los resultados de su trabajo destacan por su calidad y/o cantidad						
No comete errores en el trabajo						
Hace un uso racional de los recursos						
RELACIONES INTERPERSONALES						
Es amable y respetuoso con los compañeros/as						
Es colaborador con sus compañeros y ofrece una adecuada información cuando se le solicita						
Evita los conflictos dentro del equipo						
APRENDIZAJE Y MEJORA						
Se adapta fácilmente a los cambios						
Es resolutivo ante los problemas o imprevistos						
Colabora en tareas relacionadas con su puesto de trabajo						
Tiene capacidad para aprender de la experiencia y adquirir nuevos conocimientos de modo rápido y eficiente						
TRABAJO EN EQUIPO						

ADMINISTRATIVO	Casi nunca	Ocasionalmente	Normalmente	Habitualmente	Casi siempre	PUNTUACIÓN
	MUY BAJO	BAJO	MODERADO	ALTO	MUY ALTO	
	1	2	3	4	5	
Participa activamente en el funcionamiento del equipo						
Asume con interés los objetivos del equipo						
Ofrece espontáneamente ayuda a sus compañeros						
					PUNTUACIÓN TOTAL	

CARTA DE DESISTIMIENTO

A la atención del Responsable de Recursos Humanos:

D./Dña……, comunica su desistimiento de la solicitud de reconocimiento de nivel de carrera……, cuyo proceso de evaluación se inició en enero de 20……

Firmado,

.....
(Lugar y fecha)

CARTA DE RENUNCIA

A la atención del Responsable de Recursos Humanos:

D./Dña……, comunica su renuncia a continuar integrado/a en el sistema de carrera horizontal.

Firmado,

……
(Lugar y fecha)

INFORME DE EVALUACIÓN

Evaluación de D./Dña. ……, ……(grupo profesional), correspondiente al año 20……..

Bloque		**Puntuación total**
Evaluación de desempeño		
Cumplimiento de objetivos	Colectivos	
	Individuales	
Formación		
Total		

Resultados de la evaluación del desempeño

Puntuación máxima …. Puntos (según grupo profesional)
Puntuación mínima requerida para evaluación positiva …. Puntos (según grupo profesional)

Evaluación de desempeño	**….. puntos**

Observaciones:……
……
……
……
……
……

Cumplimiento de objetivos individuales y colectivos

Puntuación máxima …. Puntos (según grupo profesional)
Puntuación mínima requerida para evaluación positiva …. Puntos (según grupo profesional)

Objetivos individuales	**….. puntos**
Objetivos colectivos	**….. puntos**

Observaciones:.....
.....
.....

Formación recibida

Puntuación máxima …. Puntos (según grupo profesional)
Puntuación mínima requerida para evaluación positiva …. Puntos (según grupo profesional)

Número de horas de formación	**….. horas**
Puntuación	**….. puntos**

Observaciones:.....
.....
.....

Acciones de formación recomendadas y otras recomendaciones de mejora

.....
.....
.....
.....
Firmado,
.....
(Lugar y fecha)

SOLICITUD DE REVISIÓN DE INFORME DE EVALUACIÓN

D./Dña....., solicita la revisión del Informe de Evaluación correspondiente al año 20…. atendiendo a los siguientes motivos:

.....

(Exposición de hechos, razones y petición en que se concrete la revisión)

Firmado,

.....
(Lugar y fecha)

• • •

RESOLUCIÓN de 2 de agosto de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se modifica el anexo de la Resolución de 19 de noviembre de 2018, en la que se determinan las fiestas locales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2019. (2019062027)

Mediante Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 19 de noviembre de 2018, publicada en el DOE. n.º 233, de 30 de noviembre, se determinaron las fiestas locales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2019, conforme a las propuestas realizadas por los respectivos Ayuntamientos, y fueron detalladas en el anexo de la citada resolución.

Recibida la modificación de la propuesta inicialmente fijada por una entidad, resulta preciso modificar el anexo de la citada resolución y su publicación, para general conocimiento. A tal efecto, esta Dirección General,

R E S U E L V E :

Primero. Modificar el anexo de la Resolución de esta Dirección General de fecha 19 de noviembre de 2018, por la que se determinan las fiestas locales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2019 (publicada en el DOE n.º 233, de 30 de noviembre), modificándose en la relación de fiestas locales la correspondiente a la siguiente Entidad local:

Provincia de Badajoz.

Zalamea de la Serena. 15 de mayo y 16 de septiembre.

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

Mérida, 2 de agosto de 2019.

La Directora General de Trabajo,
SANDRA PACHECO MAYA

SERVICIO EXTREMEÑO PÚBLICO DE EMPLEO

RESOLUCIÓN de 6 de agosto de 2019, de la Dirección General de Empleo, por la que se aprueba la convocatoria para el ejercicio 2019 de las subvenciones del Programa Empleo de Experiencia, al amparo del Decreto 100/2017, de 27 de junio, por el que se aprueban sus bases reguladoras.

(2019062049)

El Decreto 100/2017, de 27 de junio (DOE núm. 126, de 3 de julio), aprueba las bases reguladoras del programa Empleo de Experiencia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Estas ayudas van destinadas a financiar la contratación, por Entidades Locales de la Comunidad Autónoma de Extremadura, de personas desempleadas, de forma que les permita adquirir experiencia profesional que favorezca su inserción laboral y la mejora de su ocupabilidad.

A efectos de lo establecido en el artículo 5 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, el Decreto de bases reguladoras se fundamenta en un Plan Estratégico elaborado sobre la base de la Estrategia de Empleo de Extremadura 2016-2019 y del Plan de Empleo de Extremadura 2016-2017, en su eje 4, o Plan que lo sustituya (actualmente, el Plan de Empleo de Extremadura 2018-2019), con el objeto de favorecer la incorporación de personas desempleadas en el mercado de trabajo, para alcanzar una nueva etapa que haga posible su vinculación con la inserción profesional, a través de diversas medidas.

En el marco del Plan de Empleo de Extremadura 2018-2019, el Programa de Empleo Experiencia cumple los Objetivos del Plan, con especial referencia al Objetivo 3 (velar por un mercado de trabajo inclusivo). El Programa es recogido en el Eje Estratégico 4 "Fomento del Empleo en el mercado de trabajo", constituyendo la Medida 4.23 "Empleo Experiencia. Primera Oportunidad Laboral".

No hay que obviar que esta convocatoria, al amparo del Decreto 100/2017, de 27 de junio, incluye actuaciones complementarias, que tendrán una repercusión directa en la empleabilidad de las personas participantes, que se basarán en sesiones de motivación para el empleo y el autoempleo para mejorar su empleabilidad, una vez finalicen las contrataciones subvencionables.

El artículo 11 del Decreto de bases reguladoras determina que el procedimiento de concesión de las subvenciones se tramitará en régimen de concurrencia competitiva, de acuerdo a lo

establecido en el Título II de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, mediante la aplicación de los criterios de valoración, su ponderación y de reparto regulados en el artículo 12 del citado Decreto.

Asimismo, el artículo 23 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, modificado por la Ley 8/2019, de 5 de abril, para una Administración más ágil en la Comunidad Autónoma de Extremadura, establece que el procedimiento de concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva se inicia siempre de oficio, mediante convocatoria aprobada por resolución del titular de la Secretaría General de la Consejería de Educación y Empleo y publicada en el Diario Oficial de Extremadura y en el Portal de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Por todo lo expuesto, y en virtud de las atribuciones que por el ordenamiento jurídico me son conferidas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y previa autorización del Consejo de Gobierno en su sesión de 2 de agosto de 2019:

R E S U E L V O :

Primero. Objeto.

La presente resolución tiene por objeto aprobar la convocatoria de subvenciones acogidas al programa de Empleo de Experiencia, regulado en el Decreto 100/2017, de 27 de junio, por el que se establecen las bases reguladoras del Programa Empleo de Experiencia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura (DOE núm. 126, de 3 de julio), para la concesión de subvenciones destinadas a financiar la contratación, por Entidades Locales de la Comunidad Autónoma de Extremadura, de personas desempleadas, de forma que les permita adquirir experiencia profesional que favorezca su inserción laboral y la mejora de su ocupabilidad.

Segundo. Beneficiarias.

La convocatoria se dirige a los Municipios y Entidades Locales Menores de la Comunidad Autónoma de Extremadura, según se establece en el artículo 3 del decreto de bases reguladoras.

Tercero. Procedimiento de concesión y de convocatoria.

El procedimiento de tramitación de las subvenciones reguladas en la presente resolución, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 22.1 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura y en relación con el artículo 55.1 del Real

Decreto 887/2006, de 21 de julio, será el de concurrencia competitiva con convocatoria periódica, mediante la aplicación de los criterios de valoración, ponderación y de reparto regulados en el apartado siguiente de esta resolución.

Cuarto. Criterios objetivos de concesión de las subvenciones.

1. Dada la finalidad de la ayuda, las entidades beneficiarias de la misma y los destinatarios finales, la concesión de la subvención a las entidades locales debe ser proporcional a sus datos de desempleo y población, y por ello, el reparto del crédito se efectuará distribuyéndose en función de los criterios objetivos y de ponderación siguientes:

   a) Los datos de demandantes parados existentes en la entidad solicitante respecto a la suma de los datos de demandantes parados de todas las entidades solicitantes, que ponderará en un 75 % sobre el total.

   b) La población en edad laboral de cada entidad solicitante respecto a la suma de la población en edad laboral de todas las entidades solicitantes, que ponderará en un 25 % sobre el total.

   Ambos datos se entenderán referidos a los vigentes el día 1 de enero de 2019.

2. En la citada distribución se adoptará un criterio de reparto regresivo, según el cual, a las entidades con menor coeficiente de desempleo y población les corresponderá más subvención de la que proporcionalmente les correspondería, de acuerdo con las siguientes fórmulas:

$$\text{Coeficiente de Paro} = \left(\frac{\text{DewsDDE Demandantes parados Entidad}}{\text{Demandantes parados Totales}} \right)^{s}$$

Coef. de Paro Total = Suma de los Coeficientes de paro de cada una de las entidades.

$$\text{Coeficiente de Población} = \left(\frac{\text{Población en Edad Laboral Entidad}}{\text{Población en Edad Laboral Total}} \right)^{s}$$

Coef. de población Total = Suma de los Coeficientes de población de cada una de las entidades.

$$\text{Subv.} = \text{Crédito total} \times \left[\left(\frac{\text{Coef. de Paro entidad}}{\text{Coef. de Paro Total}} \times 0{,}75 \right) + \left(\frac{\text{Coef. de población entidad}}{\text{Coef. de población Total}} \times 0{,}25 \right) \right]$$

Siendo "S" la potencia que determina la regresividad y que se fija en 0,8.

3. En todo caso, con el límite de la cuantía solicitada y de los datos de desempleo de la entidad solicitante, se garantizará a cada entidad beneficiaria una ayuda mínima equivalente a la cuantía máxima subvencionable por un puesto de trabajo.

4. En cualquier caso, el importe de la subvención concedida se redondeará a miles.

5. De acuerdo con lo dispuesto en los apartados anteriores, la subvención máxima a conceder a los Municipios y Entidades Locales Menores es la que figura en el "Anexo de Distribución de Fondos" que se acompaña a la presente convocatoria, en el que se indica: el dato de demandantes parados y población en edad laboral, vigentes el día 1 de enero 2019, así como la fuente de financiación, concepto presupuestario y el proyecto de gastos.

6. En el supuesto que existiesen entidades que no solicitasen las ayudas previstas o que, solicitándolo, bien no cumplan con los requisitos de acceso a la misma o bien soliciten una cuantía inferior al importe máximo asignado, el remanente no se distribuirá entre el resto de las entidades beneficiarias, procediéndose a efectuar la correspondiente anulación parcial de la aprobación del gasto por el importe del remanente, una vez resuelta la convocatoria.

Quinto. Plazo y forma de presentación de las solicitudes.

1. El plazo de presentación de solicitudes será de diez días hábiles a contar desde el día siguiente a la publicación, en el Diario Oficial de Extremadura, de la presente convocatoria y el extracto previsto en el artículo 16.q) de la Ley 6/2011, de 23 de marzo de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

2. Las Entidades locales únicamente podrán formular una solicitud de subvención al amparo de esta convocatoria, para la que cumplan los requisitos de acceso como beneficiaria.

   Cuando una misma entidad presente varias solicitudes en esta convocatoria, se valorará aquella que cumpla con los requisitos y, en el caso de que sean varias las que los cumplan, se valorará la última de ellas según el orden cronológico de entrada.

   En el supuesto de que la cuantía solicitada por alguna entidad fuese superior a la consignada en el "Anexo de Distribución de Fondos" que se acompaña a la presente convocatoria, se considerará que se solicita la cuantía máxima asignada.

3. La solicitud de subvención se formalizará de acuerdo con el modelo normalizado que se establece como "Anexo de solicitud de subvención" a la presente resolución, Anexo I, y que estará disponible para su cumplimentación en el portal de empleo de la Junta de Extremadura, en la dirección electrónica http://extremaduratrabaja.juntaex.es. Deberá ser firmada por la persona que ostente la representación legal de la entidad local y estará dirigida a quien ejerza las funciones de la Dirección Gerencia del Servicio Extremeño Público de Empleo.

4. Las solicitudes deberán registrarse en las oficinas de registro del Servicio Extremeño Público de Empleo; en cualquiera de las oficinas integradas en el Sistema de Registro Único de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, establecido mediante Decreto 257/2009, de 18 de diciembre; o en cualquiera de los lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

5. Conforme a lo establecido en el artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el gestor recabará de oficio los datos o documentos elaborados por cualquier Administración Pública, así como los anteriormente presentados por los interesados ante la Junta de Extremadura o cualquier otra Administración, salvo que conste en el procedimiento su oposición expresa marcando la casilla correspondiente en el apartado "Oposiciones" del Anexo de solicitud.

   A los efectos de acreditar el cumplimiento de los requisitos para acceder a la condición de beneficiaria y para el abono de la subvención, la justificación de estar al corriente en las obligaciones tributarias con la Hacienda Estatal y con la Seguridad Social se efectuará mediante declaración responsable, que se incluirá en la solicitud de concesión de subvención, de conformidad a lo establecido en el artículo 12.8 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo.

6. Si la solicitud no reúne los requisitos exigidos, se requerirá a la interesada para que en un plazo de diez días hábiles contados a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que si así no lo hiciera se le tendrá por desistido de su petición, previa resolución que deberá ser dictada en los términos previstos en el artículo 21 de la mencionada Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 68.1 de dicha Ley, en relación con lo prevenido en el artículo 23.5 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo.

Sexto. Órganos competentes en la ordenación, instrucción, resolución, plazo de resolución y notificación.

1. La ordenación e instrucción del procedimiento de concesión de subvenciones corresponderá a la Dirección General de Empleo del Servicio Extremeño Público de Empleo sin perjuicio de las adaptaciones que pudieran hacerse como consecuencia de reorganizaciones administrativas. Éste órgano administrativo 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. La resolución del procedimiento corresponde a la Dirección Gerencia del Servicio Extremeño Público de Empleo. La Resolución que se dicte fijará la cuantía total de la ayuda, así

como el periodo de tiempo durante el cual deberán realizarse las contrataciones subvencionables e incorporará las condiciones, obligaciones y determinaciones accesorias a que deba sujetarse la entidad beneficiaria de la misma.

3. El plazo máximo para resolver de forma expresa y notificar la resolución será de tres meses, a partir de la publicación de la presente convocatoria en el Diario Oficial de Extremadura. Transcurrido dicho plazo sin que se haya notificado resolución expresa, ésta se entenderá desestimatoria de la solicitud formulada, conforme a lo dispuesto en apartado 5 del artículo 22 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

4. La resolución del procedimiento se notificará a las entidades beneficiarias mediante su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, conforme a lo establecido en el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Contra dicha resolución, que no pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer recurso de alzada ante la persona titular de la Consejería de Educación y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente a su publicación.

5. Las subvenciones concedidas serán objeto de publicidad en el Diario Oficial de Extremadura y en el Portal de subvenciones de la Comunidad Autónoma, en la forma establecida en los artículos 17.1 y 20 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura. Así mismo serán objeto de publicidad en el Portal Electrónico de la Transparencia y la Participación Ciudadana, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 4/2013, de 21 de mayo, de Gobierno Abierto de Extremadura, así como en la Base de Datos Nacional de Subvenciones, conforme a lo establecido en el artículo 20.8.b) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Séptimo. Composición de la Comisión de Valoración.

La Comisión de Valoración debe emitir informe previo a la propuesta de resolución. Dicho órgano estará compuesto por:

a) Presidenta: La titular de la Dirección General de Empleo del Servicio Extremeño Público de Empleo, o persona a la que se asignen sus funciones, con voz y voto.

b) Secretario: El titular de la Jefatura de Servicio de Economía Social y Autoempleo o persona a la que se asignen sus funciones, que actuará con voz y voto.

c) Vocal: La persona titular de la Jefatura de Sección de Empleo I, adscrita al citado Servicio, con voz y voto.

En caso de ausencia, vacante o enfermedad de la titular de la Jefatura de Sección de Empleo I, será sustituida sucesivamente por el titular de la Jefatura de Sección de Gestión Económica y Control de Subvenciones; por el titular de la Jefatura de Sección de Ayudas al Empleo;

por el titular de la Jefatura de Sección de Organización de Programas de Empleo y Economía Social; o por el titular de la Jefatura de Sección de Autoempleo.

Si la Presidenta lo estimara necesario podrán incorporarse a la Comisión, en calidad de especialistas, otro personal adscrito al Servicio Extremeño Público de Empleo. Estos especialistas actuarán con voz, pero sin voto.

Octavo. Contrataciones

1. El último día del plazo para formalizar las contrataciones subvencionables al amparo de la presente convocatoria será el que determine la Resolución de Concesión.

   Las contrataciones formalizadas fuera de tal periodo no serán subvencionables con cargo a este Programa, salvo que la entidad beneficiaria, antes de la fecha anteriormente citada, solicite ampliación del plazo por causa debidamente justificada, ante la cual el órgano gestor competente podrá dictar nueva resolución que establezca un nuevo plazo.

   No serán causas debidamente justificadas, aquellas que deriven de la demora en la presentación de las ofertas de empleo.

2. Las Entidades deberán presentar en el plazo de quince días hábiles desde la creación del último puesto de trabajo el "Anexo de Certificación de inicio de las contrataciones" (Anexo II de la presente Resolución). En dicha certificación, que será emitida por el/la Secretario/a de la Entidad, se harán constar los siguientes extremos:

   a) Que las contrataciones cumplen los requisitos y condiciones establecidas en el decreto de bases reguladoras y que los puestos de trabajo se realizan por un periodo de doce meses.

   b) Relación nominal del personal contratado con indicaciones de: DNI, fecha de nacimiento, porcentaje de la jornada de trabajo, duración de la contratación y fecha de inicio del contrato.

Noveno. Pago y justificación.

1. El abono de la subvención se realizará de la siguiente forma:

   a) Abono inicial del 15 % del importe total de la subvención concedida, una vez dictada la resolución de concesión.

   b) Segundo abono del 25 % del importe de la subvención concedida, que se efectuará previa presentación por la entidad beneficiaria de certificación conforme al "Anexo

de declaración y certificación para el abono segundo de la subvención" que se acompaña a la presente resolución como Anexo III, durante el mes de febrero de 2020 y en todo caso, una vez justificado como mínimo, el 15 % del importe de la subvención concedida.

c) Tercer abono del 25 % del importe de la subvención concedida, durante el segundo semestre de 2020, una vez resuelto el reconocimiento del abono segundo.

d) Finalizadas todas las contrataciones, para la liquidación final hasta el 35 % restante de la subvención concedida la entidad beneficiaria deberá presentar "Anexo de declaración y certificación de gastos realizados y pagados para el abono final", que se acompaña a la presente resolución como Anexo IV, una vez finalizadas todas las contrataciones realizadas con cargo al programa y abonados todos los gastos derivados de la acción subvencionable, y antes de la finalización del mes siguiente al del vencimiento del periodo voluntario para ingresar las cuotas de Seguridad Social correspondientes a la última contratación que se impute al programa de ayudas.

2. La justificación de las incidencias relativas a situaciones de baja, sustitución, reincorporación y, en su caso, la relativa a la formalización de segundo contrato en supuestos de contrataciones consecutivas, se realizará mediante la presentación del documento Anexo V "Certificación de bajas, sustituciones, reincorporaciones y, en su caso, formalización del segundo contrato".

3. Para la justificación de la efectiva realización de la acción subvencionable deberán utilizarse tantos formularios de justificación como sea necesario, utilizando al efecto el "Anexo IV Declaración y certificación de gastos realizados y pagados para el abono final" de la presente resolución. Estos modelos que, conforme a lo establecido en el artículo 35.9 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, tendrán la consideración de documentos justificativos de la realización de la acción, del coste subvencionable y del pago efectivo de tales gastos; incorporan una certificación que será firmada por quien desempeñe las funciones de intervención o, en su caso, el órgano que tenga atribuidas facultades de la toma de razón en contabilidad, respecto de gastos y pagos realizados, comprensiva de los siguientes extremos:

a) Que las contrataciones efectuadas y los puestos de trabajo cumplen los requisitos y condiciones previstas en el Decreto de bases reguladoras y en la Ley 6/2011 de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura y, particularmente, las establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 36 de la citada Ley.

b) Relación nominal de personas contratadas, incluida en el Anexo IV de la presente resolución.

c) Que los costes que se declaran, se han devengado y abonado de forma efectiva, durante el plazo de justificación del programa al que se refiere el artículo 22 del decreto de bases reguladoras.

d) Que la documentación acreditativa de los gastos y pagos efectuados con cargo a la subvención recibida, incluyendo en su caso los documentos electrónicos, obran en poder de esa entidad beneficiaria, en tanto puedan ser objeto de las actuaciones de comprobación y control de la Administración correspondiente, según se recoge en el Anexo IV de la presente resolución.

4. Las diferencias que se pudieran producir entre las cantidades concedidas y las efectivamente justificadas por la entidad beneficiaria, por causas distintas de incumplimientos totales o parciales de las obligaciones, según el artículo 26 del decreto de bases reguladoras, podrán ser compensadas en la liquidación final o en su caso suponer la devolución de las cantidades percibidas en exceso, previa resolución del órgano competente que modifique la resolución de concesión y establezca la cantidad total a devolver.

5. Las entidades beneficiarias estarán exentas de la presentación de garantías por los pagos anticipados que reciban al amparo de lo dispuesto en el presente apartado.

Décimo. Financiación

El crédito total destinado a la financiación de este programa es de 35.064.000,00 euros con cargo al proyecto de gasto (o aquel que lo sustituya en posteriores ejercicios presupuestarios), 200019003002100 "Fomento de la contratación por Entes Locales", financiado con recursos propios de la Junta de Extremadura, con los siguientes importes por anualidades:

	APLICACIÓN PRESUPUESTARIA
ANUALIDAD	1308242A460
2019	5.259.600,00 €
2020	17.532.000,00 €
2021	12.272.400,00 €
TOTAL	35.064.000,00 €

Las anteriores cantidades podrán aumentarse hasta un 20 por ciento de la cuantía inicial, o hasta la cuantía que corresponda cuando tal incremento sea consecuencia de una generación, incorporación de crédito o se trate de créditos declarados ampliables, siempre antes de resolver la concesión de las mismas, sin necesidad de abrir una nueva convocatoria.

Undécimo. Eficacia y recursos

La presente resolución surtirá efectos a partir del día siguiente al de su publicación y del 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.

Contra la presente resolución que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación de la presente resolución, ante la Consejera de Educación y Empleo en virtud de lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Todo ello sin perjuicio de que los interesados puedan interponer cualquier otro recurso que estime oportuno, según el artículo 88.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Mérida, 6 de agosto de 2019.

El Secretario General
de la Consejería de Educación y Empleo.
(P.D. Resolución de 13 de mayo de 2019.
DOE núm. 98 de 23 de mayo de 2019)
El Secretario General de Empleo
(P.A. Decreto 87/2019, de 2 de agosto.
DOE n.º 150, de 5 de agosto)
La Directora General de Empleo
(P.A. Resolución de 5 de agosto de 2015.
DOE n.º 153 de 10 de agosto)
ANA JIMÉNEZ MOSTAZO

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P1000100F	AYTO. DE ABADIA	37	200	23.000	CA	460	200019003002100
P1000200D	AYTO. DE ABERTURA	33	245	22.000	CA	460	200019003002100
P1000300B	AYTO. DE ACEBO	59	328	33.000	CA	460	200019003002100
P0600100B	AYTO. DE ACEDERA	20	87	13.000	CA	460	200019003002100
P1000400J	AYTO. DE ACEHUCHE	54	509	34.000	CA	460	200019003002100
P1000500G	AYTO. DE ACEITUNA	42	362	27.000	CA	460	200019003002100
P0600200J	AYTO. DE ACEUCHAL	368	3.604	160.000	CA	460	200019003002100
P1000600E	AYTO. DE AHIGAL	93	831	52.000	CA	460	200019003002100
P0600300H	AYTO. DE AHILLONES	37	515	28.000	CA	460	200019003002100
P6007701C	AYTO. DE ALAGON DEL RIO	85	604	46.000	CA	460	200019003002100
P0600400F	AYTO. DE ALANGE	243	1.215	100.000	CA	460	200019003002100
P1000700C	AYTO. DE ALBALA	38	404	27.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P0600500C	AYTO. DE ALBUERA, LA	140	1.287	73.000	CA	460	200019003002100
P0600600A	AYTO. DE ALBURQUERQUE	549	3.390	200.000	CA	460	200019003002100
P1000800A	AYTO. DE ALCANTARA	133	925	66.000	CA	460	200019003002100
P1000900I	AYTO. DE ALCOLLARIN	37	112	21.000	CA	460	200019003002100
P0600700I	AYTO. DE ALCONCHEL	201	1.110	88.000	CA	460	200019003002100
P0600800G	AYTO. DE ALCONERA	102	457	49.000	CA	460	200019003002100
P1001000G	AYTO. DE ALCUESCAR	240	1.714	106.000	CA	460	200019003002100
P1001200C	AYTO. DE ALDEA DEL CANO	52	401	32.000	CA	460	200019003002100
P1001300A	AYTO. DE ALDEA DEL OBISPO, LA	24	186	17.000	CA	460	200019003002100
P1001100E	AYTO. DE ALDEACENTENERA	45	344	28.000	CA	460	200019003002100
P1001400I	AYTO. DE ALDEANUEVA DE LA VERA	136	1.324	72.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P1001500F	AYTO. DE ALDEANUEVA DEL CAMINO	67	422	37.000	CA	460	200019003002100
P1001600D	AYTO. DE ALDEHUELA DE JERTE	35	242	23.000	CA	460	200019003002100
P1001700B	AYTO. DE ALIA	68	474	39.000	CA	460	200019003002100
P1001800J	AYTO. DE ALISEDA	154	1.171	75.000	CA	460	200019003002100
P0600900E	AYTO. DE ALJUCEN	19	165	15.000	CA	460	200019003002100
P1001900H	AYTO. DE ALMARAZ	155	1.233	77.000	CA	460	200019003002100
P0601000C	AYTO. DE ALMENDRAL	137	808	65.000	CA	460	200019003002100
P0601100A	AYTO. DE ALMENDRALEJO	3.620	22.075	902.000	CA	460	200019003002100
P1002000F	AYTO. DE ALMOHARIN	147	1.150	73.000	CA	460	200019003002100
P1002200B	AYTO. DE ARROYO DE LA LUZ	613	3.818	219.000	CA	460	200019003002100
P0601200I	AYTO. DE ARROYO DE SAN SERVAN	423	2.726	164.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P1002400H	AYTO. DE ARROYOMOLINOS	67	441	38.000	CA	460	200019003002100
P1002300J	AYTO. DE ARROYOMOLINOS DE LA VERA	27	263	20.000	CA	460	200019003002100
P0601300G	AYTO. DE ATALAYA	41	184	24.000	CA	460	200019003002100
P1000023J	E.L.M. DE AZABAL	23	150	16.000	CA	460	200019003002100
P0601400E	AYTO. DE AZUAGA	704	4.927	250.000	CA	460	200019003002100
P0601500B	AYTO. DE BADAJOZ	14.807	100.183	2.840.000	CA	460	200019003002100
P1002500E	AYTO. DE BAÑOS DE MONTEMAYOR	41	446	28.000	CA	460	200019003002100
P0617700J	E.L.M. DE BARBAÑO	51	429	32.000	CA	460	200019003002100
P0601600J	AYTO. DE BARCARROTA	378	2.247	147.000	CA	460	200019003002100
P1002600C	AYTO. DE BARRADO	24	243	18.000	CA	460	200019003002100
P0601700H	AYTO. DE BATERNO	29	172	19.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P1002700A	AYTO. DE BELVIS DE MONROY	60	477	36.000	CA	460	200019003002100
P1002800I	AYTO. DE BENQUERENCIA	5	48	12.000	CA	460	200019003002100
P0601800F	AYTO. DE BENQUERENCIA DE LA SERENA	88	497	45.000	CA	460	200019003002100
P0601900D	AYTO. DE BERLANGA	203	1.484	93.000	CA	460	200019003002100
P1002900G	AYTO. DE BERROCALEJO	3	50	12.000	CA	460	200019003002100
P1003000E	AYTO. DE BERZOCANA	31	263	21.000	CA	460	200019003002100
P0602000B	AYTO. DE BIENVENIDA	165	1.330	81.000	CA	460	200019003002100
P0602100J	AYTO. DE BODONAL DE LA SIERRA	87	638	47.000	CA	460	200019003002100
P1003100C	AYTO. DE BOHONAL DE IBOR	39	221	24.000	CA	460	200019003002100
P1003200A	AYTO. DE BOTIJA	12	116	12.000	CA	460	200019003002100
P1003300I	AYTO. DE BROZAS	136	1.079	69.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P0602200H	AYTO. DE BURGUILLOS DEL CERRO	450	2.013	162.000	CA	460	200019003002100
P1003400G	AYTO. DE CABAÑAS DEL CASTILLO	27	234	19.000	CA	460	200019003002100
P0602300F	AYTO. DE CABEZA DEL BUEY	483	3.118	182.000	CA	460	200019003002100
P0602400D	AYTO. DE CABEZA LA VACA	142	821	67.000	CA	460	200019003002100
P1003500D	AYTO. DE CABEZABELLOSA	22	179	16.000	CA	460	200019003002100
P1003600B	AYTO. DE CABEZUELA DEL VALLE	126	1.334	69.000	CA	460	200019003002100
P1003700J	AYTO. DE CABRERO	16	198	14.000	CA	460	200019003002100
P1003800H	AYTO. DE CACERES	8.568	64.008	1.870.000	CA	460	200019003002100
P1003900F	AYTO. DE CACHORRILLA	2	45	12.000	CA	460	200019003002100
P1004000D	AYTO. DE CADALSO	43	246	26.000	CA	460	200019003002100
P0602500A	AYTO. DE CALAMONTE	549	4.234	209.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P0602600I	AYTO. DE CALERA DE LEON	78	634	44.000	CA	460	200019003002100
P1004100B	AYTO. DE CALZADILLA	31	276	22.000	CA	460	200019003002100
P0602700G	AYTO. DE CALZADILLA DE LOS BARROS	74	498	41.000	CA	460	200019003002100
P1004200J	AYTO. DE CAMINOMORISCO	81	725	47.000	CA	460	200019003002100
P0602800E	AYTO. DE CAMPANARIO	520	3.055	190.000	CA	460	200019003002100
P1004300H	AYTO. DE CAMPILLO DE DELEITOSA	4	23	12.000	CA	460	200019003002100
P0602900C	AYTO. DE CAMPILLO DE LLERENA	117	896	61.000	CA	460	200019003002100
P1004400F	AYTO. DE CAMPO LUGAR	61	550	37.000	CA	460	200019003002100
P1004500C	AYTO. DE CAÑAMERO	123	1.026	64.000	CA	460	200019003002100
P1004600A	AYTO. DE CAÑAVERAL	93	588	49.000	CA	460	200019003002100
P0603000A	AYTO. DE CAPILLA	18	110	13.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P1004700I	AYTO. DE CARBAJO	13	125	12.000	CA	460	200019003002100
P1004800G	AYTO. DE CARCABOSO	121	750	60.000	CA	460	200019003002100
P0603100I	AYTO. DE CARMONITA	49	354	30.000	CA	460	200019003002100
P1004900E	AYTO. DE CARRASCALEJO	7	102	12.000	CA	460	200019003002100
P0603200G	AYTO. DE CARRASCALEJO, EL	2	38	12.000	CA	460	200019003002100
P1005000C	AYTO. DE CASAR DE CACERES	389	3.080	160.000	CA	460	200019003002100
P1005100A	AYTO. DE CASAR DE PALOMERO	39	428	27.000	CA	460	200019003002100
P1005200I	AYTO. DE CASARES DE LAS HURDES	14	165	12.000	CA	460	200019003002100
P1005300G	AYTO. DE CASAS DE DON ANTONIO	10	85	12.000	CA	460	200019003002100
P1005400E	AYTO. DE CASAS DE DON GOMEZ	38	160	22.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P0603300E	AYTO. DE CASAS DE DON PEDRO	143	900	68.000	CA	460	200019003002100
P1005700H	AYTO. DE CASAS DE MILLAN	55	342	32.000	CA	460	200019003002100
P1005800F	AYTO. DE CASAS DE MIRAVETE	11	72	12.000	CA	460	200019003002100
P0603400C	AYTO. DE CASAS DE REINA	17	118	13.000	CA	460	200019003002100
P1005500B	AYTO. DE CASAS DEL CASTAÑAR	36	344	25.000	CA	460	200019003002100
P1005600J	AYTO. DE CASAS DEL MONTE	85	496	44.000	CA	460	200019003002100
P1005900D	AYTO. DE CASATEJADA	138	892	67.000	CA	460	200019003002100
P1006000B	AYTO. DE CASILLAS DE CORIA	27	206	19.000	CA	460	200019003002100
P1006100J	AYTO. DE CASTAÑAR DE IBOR	102	634	52.000	CA	460	200019003002100
P0603500J	AYTO. DE CASTILBLANCO	84	520	45.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P0603600H	AYTO. DE CASTUERA	636	3.806	224.000	CA	460	200019003002100
P1006200H	AYTO. DE CECLAVIN	139	1.096	70.000	CA	460	200019003002100
P1006300F	AYTO. DE CEDILLO	29	255	20.000	CA	460	200019003002100
P1006400D	AYTO. DE CEREZO	9	93	12.000	CA	460	200019003002100
P0604200F	AYTO. DE CHELES	106	781	56.000	CA	460	200019003002100
P1006500A	AYTO. DE CILLEROS	123	967	63.000	CA	460	200019003002100
P0603700F	AYTO. DE CODOSERA, LA	219	1.242	94.000	CA	460	200019003002100
P1006600I	AYTO. DE COLLADO DE LA VERA	22	143	15.000	CA	460	200019003002100
P1006700G	AYTO. DE CONQUISTA DE LA SIERRA	22	107	15.000	CA	460	200019003002100
P0603800D	AYTO. DE CORDOBILLA DE LACARA	56	597	36.000	CA	460	200019003002100
P1006800E	AYTO. DE CORIA	1.329	8.283	406.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P0603900B	AYTO. DE CORONADA, LA	226	1.426	99.000	CA	460	200019003002100
P0604000J	AYTO. DE CORTE DE PELEAS	87	827	50.000	CA	460	200019003002100
P0604100H	AYTO. DE CRISTINA	65	373	36.000	CA	460	200019003002100
P1006900C	AYTO. DE CUACOS DE YUSTE	81	560	44.000	CA	460	200019003002100
P1007000A	AYTO. DE CUMBRE, LA	56	511	35.000	CA	460	200019003002100
P1007100I	AYTO. DE DELEITOSA	43	415	29.000	CA	460	200019003002100
P1007200G	AYTO. DE DESCARGAMARIA	8	74	12.000	CA	460	200019003002100
P0604300D	AYTO. DE DON ALVARO	77	513	42.000	CA	460	200019003002100
P0604400B	AYTO. DE DON BENITO	2.939	22.107	796.000	CA	460	200019003002100
P1007300E	AYTO. DE ELJAS	70	504	40.000	CA	460	200019003002100
P0618200J	E.L.M. DE ENTRERRIOS	63	515	37.000	CA	460	200019003002100
P0604500I	AYTO. DE ENTRIN BAJO	45	345	28.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P1007400C	AYTO. DE ESCURIAL	108	516	52.000	CA	460	200019003002100
P0604600G	AYTO. DE ESPARRAGALEJO	182	956	80.000	CA	460	200019003002100
P0604700E	AYTO. DE ESPARRAGOSA DE LA SERENA	76	619	43.000	CA	460	200019003002100
P0604800C	AYTO. DE ESPARRAGOSA DE LARES	109	581	53.000	CA	460	200019003002100
P0604900A	AYTO. DE FERIA	111	685	56.000	CA	460	200019003002100
P0605000I	AYTO. DE FREGENAL DE LA SIERRA	466	3.180	179.000	CA	460	200019003002100
P1007600H	AYTO. DE FRESNEDOSO DE IBOR	26	153	17.000	CA	460	200019003002100
P0605100G	AYTO. DE FUENLABRADA DE LOS MONTES	145	1.087	72.000	CA	460	200019003002100
P0605200E	AYTO. DE FUENTE DE CANTOS	580	3.203	205.000	CA	460	200019003002100
P0605300C	AYTO. DE FUENTE DEL ARCO	41	406	28.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P0605400A	AYTO. DE FUENTE DEL MAESTRE	557	4.381	212.000	CA	460	200019003002100
P0605500H	AYTO. DE FUENTES DE LEON	301	1.514	119.000	CA	460	200019003002100
P1007700F	AYTO. DE GALISTEO	96	599	50.000	CA	460	200019003002100
P0605600F	AYTO. DE GARBAYUELA	65	314	35.000	CA	460	200019003002100
P1007800D	AYTO. DE GARCIAZ	73	424	39.000	CA	460	200019003002100
P0600030A	E.L.M. DE GARGALIGAS	44	326	28.000	CA	460	200019003002100
P1008000J	AYTO. DE GARGANTA LA OLLA	65	624	40.000	CA	460	200019003002100
P1007900B	AYTO. DE GARGANTA, LA	26	183	18.000	CA	460	200019003002100
P1008100H	AYTO. DE GARGANTILLA	29	221	20.000	CA	460	200019003002100
P1008200F	AYTO. DE GARGÜERA	12	52	12.000	CA	460	200019003002100
P0605700D	AYTO. DE GARLITOS	49	291	29.000	CA	460	200019003002100
P0605800B	AYTO. DE GARROVILLA, LA	264	1.566	110.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P1008300D	AYTO. DE GARROVILLAS DE ALCONETAR	262	1.204	105.000	CA	460	200019003002100
P1008400B	AYTO. DE GARVIN	12	60	12.000	CA	460	200019003002100
P1008500I	AYTO. DE GATA	83	516	44.000	CA	460	200019003002100
P1008600G	AYTO. DE GORDO, EL	36	226	23.000	CA	460	200019003002100
P0605900J	AYTO. DE GRANJA DE TORREHERMOSA	193	1.275	88.000	CA	460	200019003002100
P1008800C	AYTO. DE GRANJA, LA	19	187	15.000	CA	460	200019003002100
P5607201J	E.L.M. DE GUADAJIRA	34	343	24.000	CA	460	200019003002100
P0618100B	E.L.M. DE GUADALPERALES (LOS)	47	370	29.000	CA	460	200019003002100
P1009000I	AYTO. DE GUADALUPE	160	1.103	76.000	CA	460	200019003002100
P0616500E	AYTO. DE GUADIANA DEL CAUDILLO	220	1.650	100.000	CA	460	200019003002100
P0606000H	AYTO. DE GUAREÑA	501	4.390	200.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P1009100G	AYTO. DE GUIJO DE CORIA	15	114	12.000	CA	460	200019003002100
P1009200E	AYTO. DE GUIJO DE GALISTEO	114	1.053	62.000	CA	460	200019003002100
P1009300C	AYTO. DE GUIJO DE GRANADILLA	48	278	28.000	CA	460	200019003002100
P1009400A	AYTO. DE GUIJO DE SANTA BARBARA	33	217	21.000	CA	460	200019003002100
P0606100F	AYTO. DE HABA, LA	123	786	61.000	CA	460	200019003002100
P0606200D	AYTO. DE HELECHOSA DE LOS MONTES	42	396	28.000	CA	460	200019003002100
P1009500H	AYTO. DE HERGUIJUELA	31	178	20.000	CA	460	200019003002100
P5619501I	E.L.M. DE HERNAN CORTES	65	672	41.000	CA	460	200019003002100
P1009600F	AYTO. DE HERNAN-PEREZ	41	276	26.000	CA	460	200019003002100
P1009700D	AYTO. DE HERRERA DE ALCANTARA	10	146	12.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P0606300B	AYTO. DE HERRERA DEL DUQUE	323	2.198	133.000	CA	460	200019003002100
P1009800B	AYTO. DE HERRERUELA	23	223	17.000	CA	460	200019003002100
P1009900J	AYTO. DE HERVAS	369	2.591	149.000	CA	460	200019003002100
P1010000F	AYTO. DE HIGUERA	7	67	12.000	CA	460	200019003002100
P0606400J	AYTO. DE HIGUERA DE LA SERENA	145	603	65.000	CA	460	200019003002100
P0606500G	AYTO. DE HIGUERA DE LLERENA	29	205	20.000	CA	460	200019003002100
P0606600E	AYTO. DE HIGUERA DE VARGAS	210	1.234	92.000	CA	460	200019003002100
P0606700C	AYTO. DE HIGUERA LA REAL	232	1.460	101.000	CA	460	200019003002100
P1010100D	AYTO. DE HINOJAL	32	195	21.000	CA	460	200019003002100
P0606800A	AYTO. DE HINOJOSA DEL VALLE	48	284	28.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P1010200B	AYTO. DE HOLGUERA	32	385	24.000	CA	460	200019003002100
P0606900I	AYTO. DE HORNACHOS	310	2.300	131.000	CA	460	200019003002100
P1010300J	AYTO. DE HOYOS	106	596	53.000	CA	460	200019003002100
P1010400H	AYTO. DE HUELAGA	31	137	19.000	CA	460	200019003002100
P1010500E	AYTO. DE IBAHERNANDO	56	322	32.000	CA	460	200019003002100
P1010600C	AYTO. DE JARAICEJO	47	301	28.000	CA	460	200019003002100
P1010700A	AYTO. DE JARAIZ DE LA VERA	485	4.192	194.000	CA	460	200019003002100
P1010800I	AYTO. DE JARANDILLA DE LA VERA	205	1.876	99.000	CA	460	200019003002100
P1010900G	AYTO. DE JARILLA	10	70	12.000	CA	460	200019003002100
P0607000G	AYTO. DE JEREZ DE LOS CABALLEROS	905	6.258	305.000	CA	460	200019003002100
P1011000E	AYTO. DE JERTE	100	794	54.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P1011100C	AYTO. DE LADRILLAR	8	95	12.000	CA	460	200019003002100
P0607100E	AYTO. DE LAPA, LA	27	161	18.000	CA	460	200019003002100
P0607300A	AYTO. DE LLERA	95	561	49.000	CA	460	200019003002100
P0607400I	AYTO. DE LLERENA	593	3.838	215.000	CA	460	200019003002100
P0607200C	AYTO. DE LOBON	177	1.395	85.000	CA	460	200019003002100
P1011200A	AYTO. DE LOGROSAN	148	1.181	74.000	CA	460	200019003002100
P1011300I	AYTO. DE LOSAR DE LA VERA	196	1.769	95.000	CA	460	200019003002100
P1011400G	AYTO. DE MADRIGAL DE LA VERA	152	1.037	73.000	CA	460	200019003002100
P1011500D	AYTO. DE MADRIGALEJO	160	1.083	76.000	CA	460	200019003002100
P1011600B	AYTO. DE MADROÑERA	328	1.742	129.000	CA	460	200019003002100
P0607500F	AYTO. DE MAGACELA	39	295	25.000	CA	460	200019003002100
P0607600D	AYTO. DE MAGUILLA	54	598	36.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P1011700J	AYTO. DE MAJADAS	102	921	56.000	CA	460	200019003002100
P0607700B	AYTO. DE MALCOCINADO	17	210	15.000	CA	460	200019003002100
P1011800H	AYTO. DE MALPARTIDA DE CACERES	366	2.693	150.000	CA	460	200019003002100
P0607800J	AYTO. DE MALPARTIDA DE LA SERENA	39	384	27.000	CA	460	200019003002100
P1011900F	AYTO. DE MALPARTIDA DE PLASENCIA	421	2.984	166.000	CA	460	200019003002100
P0607900H	AYTO. DE MANCHITA	49	521	33.000	CA	460	200019003002100
P1012000D	AYTO. DE MARCHAGAZ	17	126	13.000	CA	460	200019003002100
P1012100B	AYTO. DE MATA DE ALCANTARA	10	181	12.000	CA	460	200019003002100
P0608000F	AYTO. DE MEDELLIN	170	1.520	85.000	CA	460	200019003002100
P0608100D	AYTO. DE MEDINA DE LAS TORRES	129	728	62.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P1012200J	AYTO. DE MEMBRIO	49	378	30.000	CA	460	200019003002100
P0608200B	AYTO. DE MENGABRIL	38	304	25.000	CA	460	200019003002100
P0608300J	AYTO. DE MERIDA	6.277	39.636	1.410.000	CA	460	200019003002100
P1012300H	AYTO. DE MESAS DE IBOR	9	92	12.000	CA	460	200019003002100
P1012400F	AYTO. DE MIAJADAS	933	6.270	311.000	CA	460	200019003002100
P1012500C	AYTO. DE MILLANES	26	157	17.000	CA	460	200019003002100
P1012600A	AYTO. DE MIRABEL	60	387	34.000	CA	460	200019003002100
P0608400H	AYTO. DE MIRANDILLA	118	833	60.000	CA	460	200019003002100
P1012700I	AYTO. DE MOHEDAS DE GRANADILLA	75	491	41.000	CA	460	200019003002100
P0608500E	AYTO. DE MONESTERIO	423	2.780	164.000	CA	460	200019003002100
P1012800G	AYTO. DE MONROY	77	621	44.000	CA	460	200019003002100
P1012900E	AYTO. DE MONTANCHEZ	123	1.039	64.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P1013000C	AYTO. DE MONTEHERMOSO	530	3.660	199.000	CA	460	200019003002100
P0608600C	AYTO. DE MONTEMOLIN	150	814	69.000	CA	460	200019003002100
P0608700A	AYTO. DE MONTERRUBIO DE LA SERENA	206	1.414	93.000	CA	460	200019003002100
P0608800I	AYTO. DE MONTIJO	1.909	9.787	524.000	CA	460	200019003002100
P1013100A	AYTO. DE MORALEJA	691	4.324	241.000	CA	460	200019003002100
P1013200I	AYTO. DE MORCILLO	39	243	24.000	CA	460	200019003002100
P0608900G	AYTO. DE MORERA, LA	55	438	33.000	CA	460	200019003002100
P0609000E	AYTO. DE NAVA DE SANTIAGO, LA	88	621	47.000	CA	460	200019003002100
P1013300G	AYTO. DE NAVACONCEJO	121	1.318	68.000	CA	460	200019003002100
P1013400E	AYTO. DE NAVALMORAL DE LA MATA	1.859	11.535	531.000	CA	460	200019003002100
P1013500B	AYTO. DE NAVALVILLAR DE IBOR	27	233	19.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P0609100C	AYTO. DE NAVALVILLAR DE PELA	363	2.844	151.000	CA	460	200019003002100
P1013600J	AYTO. DE NAVAS DEL MADROÑO	183	855	79.000	CA	460	200019003002100
P1000003B	E.L.M. DE NAVATRASIERRA	14	88	12.000	CA	460	200019003002100
P1013700H	AYTO. DE NAVEZUELAS	32	381	24.000	CA	460	200019003002100
P0609200A	AYTO. DE NOGALES	50	431	32.000	CA	460	200019003002100
P1013800F	AYTO. DE NUÑOMORAL	94	754	51.000	CA	460	200019003002100
P0609300I	AYTO. DE OLIVA DE LA FRONTERA	480	3.193	182.000	CA	460	200019003002100
P0609400G	AYTO. DE OLIVA DE MERIDA	80	1.086	52.000	CA	460	200019003002100
P1013900D	AYTO. DE OLIVA DE PLASENCIA	23	190	17.000	CA	460	200019003002100
P0609500D	AYTO. DE OLIVENZA	1.290	7.911	396.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P0609600B	AYTO. DE ORELLANA DE LA SIERRA	22	127	15.000	CA	460	200019003002100
P0609700J	AYTO. DE ORELLANA LA VIEJA	249	1.708	108.000	CA	460	200019003002100
P0618700I	E.L.M. DE PALAZUELO	41	327	26.000	CA	460	200019003002100
P0609800H	AYTO. DE PALOMAS	59	449	35.000	CA	460	200019003002100
P1014000B	AYTO. DE PALOMERO	23	211	17.000	CA	460	200019003002100
P0609900F	AYTO. DE PARRA, LA	142	923	68.000	CA	460	200019003002100
P1014100J	AYTO. DE PASARON DE LA VERA	61	389	35.000	CA	460	200019003002100
P1014200H	AYTO. DE PEDROSO DE ACIM	11	45	12.000	CA	460	200019003002100
P0610000B	AYTO. DE PEÑALSORDO	73	503	41.000	CA	460	200019003002100
P1014300F	AYTO. DE PERALEDA DE LA MATA	82	826	49.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P1014400D	AYTO. DE PERALEDA DE SAN ROMAN	20	133	14.000	CA	460	200019003002100
P0610100J	AYTO. DE PERALEDA DEL ZAUCEJO	37	309	25.000	CA	460	200019003002100
P1014500A	AYTO. DE PERALES DEL PUERTO	95	597	49.000	CA	460	200019003002100
P1014600I	AYTO. DE PESCUEZA	5	70	12.000	CA	460	200019003002100
P1014700G	AYTO. DE PESGA, LA	92	622	49.000	CA	460	200019003002100
P1014800E	AYTO. DE PIEDRAS ALBAS	16	84	12.000	CA	460	200019003002100
P1014900C	AYTO. DE PINOFRANQUEADO	132	1.073	68.000	CA	460	200019003002100
P1015000A	AYTO. DE PIORNAL	70	993	47.000	CA	460	200019003002100
P1015100I	AYTO. DE PLASENCIA	4.086	26.296	1.004.000	CA	460	200019003002100
P1015200G	AYTO. DE PLASENZUELA	49	292	29.000	CA	460	200019003002100
P1015300E	AYTO. DE PORTAJE	26	193	18.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P1015400C	AYTO. DE PORTEZUELO	23	139	16.000	CA	460	200019003002100
P1015500J	AYTO. DE POZUELO DE ZARZON	38	236	24.000	CA	460	200019003002100
P6015102D	E.L.M. DE PRADOCHANO	16	97	12.000	CA	460	200019003002100
P0610200H	AYTO. DE PUEBLA DE ALCOCER	92	702	50.000	CA	460	200019003002100
P0619000C	E.L.M. DE PUEBLA DE ALCOLLARIN	31	255	21.000	CA	460	200019003002100
P0610300F	AYTO. DE PUEBLA DE LA CALZADA	603	3.834	217.000	CA	460	200019003002100
P0610400D	AYTO. DE PUEBLA DE LA REINA	71	492	40.000	CA	460	200019003002100
P0610700G	AYTO. DE PUEBLA DE OBANDO	184	1.225	85.000	CA	460	200019003002100
P0610800E	AYTO. DE PUEBLA DE SANCHO PEREZ	286	1.790	119.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P0610500A	AYTO. DE PUEBLA DEL MAESTRE	88	414	44.000	CA	460	200019003002100
P0610600I	AYTO. DE PUEBLA DEL PRIOR	39	309	25.000	CA	460	200019003002100
P6018401G	AYTO. DE PUEBLONUEVO DE MIRAMONTES	32	552	27.000	CA	460	200019003002100
P0616700A	AYTO. DE PUEBLONUEVO DEL GUADIANA	133	1.308	71.000	CA	460	200019003002100
P1015600H	AYTO. DE PUERTO DE SANTA CRUZ	20	196	16.000	CA	460	200019003002100
P0610900C	AYTO. DE QUINTANA DE LA SERENA	701	3.154	230.000	CA	460	200019003002100
P1015700F	AYTO. DE REBOLLAR	15	134	12.000	CA	460	200019003002100
P0611000A	AYTO. DE REINA	10	96	12.000	CA	460	200019003002100
P0611100I	AYTO. DE RENA	35	395	25.000	CA	460	200019003002100
P0611200G	AYTO. DE RETAMAL DE LLERENA	59	289	32.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P0611300E	AYTO. DE RIBERA DEL FRESNO	265	2.173	118.000	CA	460	200019003002100
P1015800D	AYTO. DE RIOLOBOS	88	806	50.000	CA	460	200019003002100
P0611400C	AYTO. DE RISCO	18	77	12.000	CA	460	200019003002100
P1015900B	AYTO. DE ROBLEDILLO DE GATA	4	43	12.000	CA	460	200019003002100
P1016000J	AYTO. DE ROBLEDILLO DE LA VERA	22	148	16.000	CA	460	200019003002100
P1016100H	AYTO. DE ROBLEDILLO DE TRUJILLO	23	187	17.000	CA	460	200019003002100
P1016200F	AYTO. DE ROBLEDOLLANO	19	171	15.000	CA	460	200019003002100
P0611500J	AYTO. DE ROCA DE LA SIERRA, LA	145	961	70.000	CA	460	200019003002100
P1016300D	AYTO. DE ROMANGORDO	13	128	12.000	CA	460	200019003002100
P1000006E	AYTO. DE ROSALEJO	126	939	64.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P1016400B	AYTO. DE RUANES	5	41	12.000	CA	460	200019003002100
P5617301F	E.L.M. DE RUECAS	49	464	32.000	CA	460	200019003002100
P1016500I	AYTO. DE SALORINO	45	345	28.000	CA	460	200019003002100
P0611600H	AYTO. DE SALVALEON	172	1.137	80.000	CA	460	200019003002100
P0611700F	AYTO. DE SALVATIERRA DE LOS BARROS	147	1.083	72.000	CA	460	200019003002100
P1016600G	AYTO. DE SALVATIERRA DE SANTIAGO	21	156	15.000	CA	460	200019003002100
P6015101F	E.L.M. DE SAN GIL	26	194	18.000	CA	460	200019003002100
P1016700E	AYTO. DE SAN MARTIN DE TREVEJO	43	429	29.000	CA	460	200019003002100
P0611900B	AYTO. DE SAN PEDRO DE MERIDA	77	538	43.000	CA	460	200019003002100
P0612300D	AYTO. DE SAN VICENTE DE ALCANTARA	534	3.550	198.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P0611800D	AYTO. DE SANCTI-SPIRITUS	15	99	12.000	CA	460	200019003002100
P0612000J	AYTO. DE SANTA AMALIA	270	2.699	126.000	CA	460	200019003002100
P1016800C	AYTO. DE SANTA ANA	21	153	15.000	CA	460	200019003002100
P1016900A	AYTO. DE SANTA CRUZ DE LA SIERRA	27	192	18.000	CA	460	200019003002100
P1017000I	AYTO. DE SANTA CRUZ DE PANIAGUA	14	170	12.000	CA	460	200019003002100
P0612100H	AYTO. DE SANTA MARTA	379	2.698	153.000	CA	460	200019003002100
P1017100G	AYTO. DE SANTA MARTA DE MAGASCA	20	162	15.000	CA	460	200019003002100
P1017200E	AYTO. DE SANTIAGO DE ALCANTARA	29	278	21.000	CA	460	200019003002100
P1017300C	AYTO. DE SANTIAGO DEL CAMPO	12	152	12.000	CA	460	200019003002100
P1017400A	AYTO. DE SANTIBAÑEZ EL ALTO	25	220	18.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P1017500H	AYTO. DE SANTIBAÑEZ EL BAJO	66	489	38.000	CA	460	200019003002100
P0612200F	AYTO. DE SANTOS DE MAIMONA, LOS	779	5.346	270.000	CA	460	200019003002100
P1017600F	AYTO. DE SAUCEDILLA	142	586	63.000	CA	460	200019003002100
P0612400B	AYTO. DE SEGURA DE LEON	241	1.211	100.000	CA	460	200019003002100
P1017700D	AYTO. DE SEGURA DE TORO	20	116	14.000	CA	460	200019003002100
P1017800B	AYTO. DE SERRADILLA	162	947	75.000	CA	460	200019003002100
P1017900J	AYTO. DE SERREJON	57	268	31.000	CA	460	200019003002100
P1018000H	AYTO. DE SIERRA DE FUENTES	203	1.361	92.000	CA	460	200019003002100
P0612500I	AYTO. DE SIRUELA	132	1.130	68.000	CA	460	200019003002100
P0612600G	AYTO. DE SOLANA DE LOS BARROS	174	1.725	88.000	CA	460	200019003002100
P0612700E	AYTO. DE TALARRUBIAS	289	2.103	124.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P1018100F	AYTO. DE TALAVAN	53	443	33.000	CA	460	200019003002100
P0612800C	AYTO. DE TALAVERA LA REAL	431	3.556	175.000	CA	460	200019003002100
P1018300B	AYTO. DE TALAVERUELA DE LA VERA	28	164	18.000	CA	460	200019003002100
P1018400J	AYTO. DE TALAYUELA	640	5.032	237.000	CA	460	200019003002100
P0612900A	AYTO. DE TALIGA	85	415	43.000	CA	460	200019003002100
P0613000I	AYTO. DE TAMUREJO	9	117	12.000	CA	460	200019003002100
P1018500G	AYTO. DE TEJEDA DE TIETAR	28	351	22.000	CA	460	200019003002100
P1000022B	AYTO. DE TIETAR	57	609	37.000	CA	460	200019003002100
P1018600E	AYTO. DE TORIL	19	129	14.000	CA	460	200019003002100
P1018700C	AYTO. DE TORNAVACAS	44	706	34.000	CA	460	200019003002100
P1018800A	AYTO. DE TORNO, EL	46	521	32.000	CA	460	200019003002100
P1019100E	AYTO. DE TORRE DE DON MIGUEL	28	292	21.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P0613100G	AYTO. DE TORRE DE MIGUEL SESMERO	74	829	46.000	CA	460	200019003002100
P1019200C	AYTO. DE TORRE DE SANTA MARIA	44	318	27.000	CA	460	200019003002100
P1018900I	AYTO. DE TORRECILLA DE LOS ANGELES	55	374	32.000	CA	460	200019003002100
P1019000G	AYTO. DE TORRECILLAS DE LA TIESA	79	677	45.000	CA	460	200019003002100
P0619200I	E.L.M. DE TORREFRESNEDA	41	258	25.000	CA	460	200019003002100
P1019400I	AYTO. DE TORREJON EL RUBIO	57	357	33.000	CA	460	200019003002100
P1019300A	AYTO. DE TORREJONCILLO	316	1.826	127.000	CA	460	200019003002100
P0613200E	AYTO. DE TORREMAYOR	103	664	53.000	CA	460	200019003002100
P0613300C	AYTO. DE TORREMEJIA	198	1.493	92.000	CA	460	200019003002100
P1019500F	AYTO. DE TORREMENGA	50	417	31.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P1019600D	AYTO. DE TORREMOCHA	76	468	41.000	CA	460	200019003002100
P1019700B	AYTO. DE TORREORGAZ	160	1.145	77.000	CA	460	200019003002100
P1019800J	AYTO. DE TORREQUEMADA	47	318	28.000	CA	460	200019003002100
P5617401D	E.L.M. DE TORVISCAL, EL	40	370	27.000	CA	460	200019003002100
P0613400A	AYTO. DE TRASIERRA	44	406	29.000	CA	460	200019003002100
P0613500H	AYTO. DE TRUJILLANOS	161	899	74.000	CA	460	200019003002100
P1019900H	AYTO. DE TRUJILLO	843	5.970	289.000	CA	460	200019003002100
P0613600F	AYTO. DE USAGRE	183	1.151	83.000	CA	460	200019003002100
P1020000D	AYTO. DE VALDASTILLAS	26	199	18.000	CA	460	200019003002100
P0613700D	AYTO. DE VALDECABALLEROS	122	714	59.000	CA	460	200019003002100
P1020100B	AYTO. DE VALDECAÑAS DE TAJO	10	56	12.000	CA	460	200019003002100
P1020200J	AYTO. DE VALDEFUENTES	79	729	46.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P5619601G	E.L.M. DE VALDEHORNILLOS	64	420	36.000	CA	460	200019003002100
P1020300H	AYTO. DE VALDEHUNCAR	27	107	17.000	CA	460	200019003002100
P1000007C	E.L.M. DE VALDEIÑIGOS	12	143	12.000	CA	460	200019003002100
P0616900G	AYTO. DE VALDELACALZADA	182	1.783	91.000	CA	460	200019003002100
P1020400F	AYTO. DE VALDELACASA DE TAJO	28	167	18.000	CA	460	200019003002100
P1020500C	AYTO. DE VALDEMORALES	16	133	13.000	CA	460	200019003002100
P1020600A	AYTO. DE VALDEOBISPO	68	375	37.000	CA	460	200019003002100
P1000005G	E.L.M. DE VALDESALOR	55	362	32.000	CA	460	200019003002100
P0613800B	AYTO. DE VALDETORRES	88	790	50.000	CA	460	200019003002100
P0618300H	E.L.M. DE VALDIVIA	122	1.132	65.000	CA	460	200019003002100
P1020700I	AYTO. DE VALENCIA DE ALCANTARA	486	3.261	184.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P0613900J	AYTO. DE VALENCIA DE LAS TORRES	35	365	25.000	CA	460	200019003002100
P0614000H	AYTO. DE VALENCIA DEL MOMBUEY	63	459	37.000	CA	460	200019003002100
P0614100F	AYTO. DE VALENCIA DEL VENTOSO	184	1.200	84.000	CA	460	200019003002100
P0614600E	AYTO. DE VALLE DE LA SERENA	172	745	74.000	CA	460	200019003002100
P0614700C	AYTO. DE VALLE DE MATAMOROS	30	203	20.000	CA	460	200019003002100
P0614800A	AYTO. DE VALLE DE SANTA ANA	94	735	51.000	CA	460	200019003002100
P0614200D	AYTO. DE VALVERDE DE BURGUILLOS	25	179	17.000	CA	460	200019003002100
P1020800G	AYTO. DE VALVERDE DE LA VERA	41	244	25.000	CA	460	200019003002100
P0614300B	AYTO. DE VALVERDE DE LEGANES	323	2.765	140.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P0614400J	AYTO. DE VALVERDE DE LLERENA	39	361	26.000	CA	460	200019003002100
P0614500G	AYTO. DE VALVERDE DE MERIDA	118	708	58.000	CA	460	200019003002100
P1020900E	AYTO. DE VALVERDE DEL FRESNO	201	1.397	92.000	CA	460	200019003002100
P6013101H	AYTO. DE VEGAVIANA	91	543	47.000	CA	460	200019003002100
P1021000C	AYTO. DE VIANDAR DE LA VERA	7	124	12.000	CA	460	200019003002100
P1021100A	AYTO. DE VILLA DEL CAMPO	54	274	30.000	CA	460	200019003002100
P1021200I	AYTO. DE VILLA DEL REY	12	76	12.000	CA	460	200019003002100
P0614900I	AYTO. DE VILLAFRANCA DE LOS BARROS	1.282	8.261	397.000	CA	460	200019003002100
P0615000G	AYTO. DE VILLAGARCIA DE LA TORRE	106	552	52.000	CA	460	200019003002100
P0615100E	AYTO. DE VILLAGONZALO	117	79	59.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P0615200C	AYTO. DE VILLALBA DE LOS BARROS	95	983	55.000	CA	460	200019003002100
P1021300G	AYTO. DE VILLAMESIAS	33	162	20.000	CA	460	200019003002100
P1021400E	AYTO. DE VILLAMIEL	31	236	21.000	CA	460	200019003002100
P0615300A	AYTO. DE VILLANUEVA DE LA SERENA	2.231	14.728	622.000	CA	460	200019003002100
P1021500B	AYTO. DE VILLANUEVA DE LA SIERRA	34	220	22.000	CA	460	200019003002100
P1021600J	AYTO. DE VILLANUEVA DE LA VERA	181	1.264	84.000	CA	460	200019003002100
P0615400I	AYTO. DE VILLANUEVA DEL FRESNO	355	2.206	141.000	CA	460	200019003002100
P1021800F	AYTO. DE VILLAR DE PLASENCIA	22	122	15.000	CA	460	200019003002100
P0615600D	AYTO. DE VILLAR DE RENA	27	308	21.000	CA	460	200019003002100
P1021700H	AYTO. DE VILLAR DEL PEDROSO	22	243	17.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P0615500F	AYTO. DE VILLAR DEL REY	280	1.480	114.000	CA	460	200019003002100
P0615700B	AYTO. DE VILLARTA DE LOS MONTES	58	263	31.000	CA	460	200019003002100
P1021900D	AYTO. DE VILLASBUENAS DE GATA	40	193	24.000	CA	460	200019003002100
P5619701E	E.L.M. DE VIVARES	86	510	45.000	CA	460	200019003002100
P0615800J	AYTO. DE ZAFRA	1.666	11.124	493.000	CA	460	200019003002100
P0615900H	AYTO. DE ZAHINOS	203	1.850	98.000	CA	460	200019003002100
P0616000F	AYTO. DE ZALAMEA DE LA SERENA	453	2.337	166.000	CA	460	200019003002100
P0616200B	AYTO. DE ZARZA, LA	342	2.257	139.000	CA	460	200019003002100
P1022000B	AYTO. DE ZARZA DE GRANADILLA	157	1.155	76.000	CA	460	200019003002100
P1022100J	AYTO. DE ZARZA DE MONTANCHEZ	23	300	19.000	CA	460	200019003002100

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO

DISTRIBUCION DEL FONDO

CIF	ENTIDAD LOCAL	PR	PEL	SUBV	FF	CONC	CPG
P1022200H	AYTO. DE ZARZA LA MAYOR	70	770	44.000	CA	460	200019003002100
P0616100D	AYTO. DE ZARZA-CAPILLA	27	175	18.000	CA	460	200019003002100
P1022300F	AYTO. DE ZORITA	136	805	65.000	CA	460	200019003002100
P0600004F	E.L.M. DE ZURBARAN	45	558	32.000	CA	460	200019003002100
P1000041B	E.L.M. DE MOHEDA DE GATA, LA	29	365	22.000	CA	460	200019003002100

TOTAL	101.543	695.923	35.064.000

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO DE EXPERIENCIA
DECRETO 100/2017, DE 27 DE JUNIO
ANEXO I
SOLICITUD DE SUBVENCIÓN

Número de expediente:

1. DATOS IDENTIFICATIVOS DE LA ENTIDAD LOCAL SOLICITANTE

Entidad Local				N.I.F
Dirección (vía, número, piso, ...)				Código Postal
Localidad	Teléfono	Fax	E-mail	
Nombre y Apellidos del Representante legal (1)				DNI

2. PERSONA DE CONTACTO

Nombre y apellidos	Teléfono y extensión	E-mail

3. CUANTÍA DE LA SUBVENCIÓN SOLICITADA

Esta entidad local solicita una subvención por un importe de _____ € [2], para el desarrollo del Programa de Empleo de Experiencia.

4. DECLARACION
Como representante legal de la Entidad Local y en nombre de ella, SOLICITO la presente ayuda con expresa aceptación de la norma que lo regula y DECLARO DE FORMA RESPONSABLE:

PRIMERO: Que la entidad se compromete a hacerse cargo de los costes no subvencionados por el SEXPE
SEGUNDO: Que la subvención solicitada no se destinará a la financiación de la creación o mantenimiento de puestos funcionariales o laborales incluidos en la Relación de puestos de trabajo de esta entidad Local.
TERCERO: Que esta Entidad no se encuentra incursa en prohibición para resultar beneficiario de la subvención, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 12 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
CUARTO: Que esta Entidad se halla al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes.

5. OPOSICIONES

☐ ME OPONGO a que la Consejería de Educación y Empleo y, en su caso, el SEXPE, recaben del organismo público correspondiente el Certificado de encontrarse al corriente de sus obligaciones con la Hacienda de la Comunidad Autónoma de Extremadura. [3]

En _____ , a _____ de _____ de 20___.

Firma del representante legal de la entidad local y sello:
Fdo.: _____

[1] En el supuesto en que se actúe por delegación, se hará contar el Boletín Oficial de la Provincia en que ha sido publicado el Decreto de Alcaldía por el que se delegan competencias o, en defecto de publicación, se aportará bien copia del citado Decreto bien certificación expedida por el Secretario/a de la entidad del contenido del mismo.
[2] Con el límite del importe máximo asignado que figura en el Anexo a la convocatoria, de Distribución de Fondos.
[3] En caso de oponerse, deberá aportarse Certificado actualizado de encontrarse al corriente de sus obligaciones con la Hacienda de la Comunidad Autónoma de Extremadura

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO DE EXPERIENCIA
ANEXO II
CERTIFICACIÓN DE INICIO DE LAS CONTRATACIONES

Expediente	Entidad Local	C.I.F.

D. / Dª. _____ con DNI.:_____, Secretario/a de la entidad local arriba indicada

CERTIFICA

PRIMERO: Que de acuerdo con lo establecido en el Decreto de bases reguladoras y en la Resolución de concesión del Ilmo. Sr. Director Gerente del SEXPE, se ha realizado la contratación de los siguientes trabajadores/as para el desarrollo del Programa de Empleo de Experiencia.

SEGUNDO: Que las contrataciones efectuadas cumplen los requisitos y condiciones previstas en el Decreto de bases reguladoras, siendo los datos de los trabajadores/as contratados y con el detalle que se indican, los siguientes:

NUM ORDEN (4)	NOMBRE Y APELLIDOS	DNI/NIF	FECHA NACIMIENTO	ACT. (5)	JOR (6)	DUR. CONT (7)	FECHA INICIO CONTRATO	DISC (8)

(Si el espacio de este cuadro fuese insuficiente, se adjuntará al presente impreso un anexo, con igual formato, con la relación de personas contratadas, que será certificado y firmado por el Secretario de la Entidad)

por lo que de acuerdo con las condiciones de la citada norma, expido la presente certificación

En _____ , a _____ de _____ de 20___.

El/La Secretario/a de la entidad beneficiaria

Fdo.: _____

[4] En caso de sustituciones, y en el caso de formalización del segundo contrato en el supuesto de que se opte por realización de dos contratos de 6 meses cada uno con trabajadores distintos, se le asignará el mismo número de orden al trabajador sustituido y al sustituto
[5] Actividad del contrato: (a) Conservación y mantenimiento de infraestructuras, (b) Servicios de proximidad, (c) Turismo, (d) Economía verde y Economía Circular, (e) Nuevas tecnologías, (f) Promoción deportiva y sociocultural, (g) Servicios administrativos y auxiliares; (h) Dotación de Conserje en colegios públicos
[6] Jornada: Se especificará el porcentaje de jornada del contrato. Para contratación a jornada completa se indicará 100%
[7] Si la entidad opta por efectuar para cada puesto de trabajo subvencionado dos contrataciones de 6 meses, cada una de ellas con un trabajador distinto, se indicará “6”. En caso contrario, se indicará “12”
[8] Persona con discapacidad: Se especificará con “S” si es persona con discapacidad

SEXPE
Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO DE EXPERIENCIA
ANEXO DE CERTIFICACIÓN DE INICIO DE LAS CONTRATACIONES (CONTINUACIÓN)

Expediente	Entidad Local	C.I.F.

NUM ORDEN	NOMBRE Y APELLIDOS	DNI/NIF	FECHA NACIMIENTO	ACT.	JOR	DUR. CONT	FECHA INICIO CONTRATO	DISC

Y para que conste expido la presente Certificación

En _____, a _____ de _____ de 20_____.

El/La Secretario/a de la entidad beneficiaria

Fdo.: _____

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO DE EXPERIENCIA
ANEXO III
DECLARACIÓN Y CERTIFICACIÓN PARA EL ABONO SEGUNDO DE LA SUBVENCION

Expediente	Entidad Local	C.I.F.

DECLARACIÓN DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA ENTIDAD

D. / Dª. _____ con DNI.: _____, Representante legal de la entidad local arriba indicada.

SOLICITA el presente abono y, DECLARA DE FORMA RESPONSABLE:

Que esta Entidad se halla al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes.

En _____, a _____ de _____ de 20___.

El/La Representante legal

Fdo.: _____

CERTIFICACIÓN DEL SECRETARIO DE LA ENTIDAD

D. / Dª. _____ con DNI.: _____, Secretario/a de la entidad local arriba indicada.

CERTIFICA

PRIMERO: Que de acuerdo con lo establecido en el Decreto de bases reguladoras y en la Resolución de concesión del Ilmo. Sr. Director Gerente del SEXPE, se ha realizado la contratación de trabajadores/as para el desarrollo del Programa de Empleo de Experiencia.

SEGUNDO: Que las contrataciones efectuadas cumplen los requisitos y condiciones previstas en el Decreto de bases reguladoras, siendo los datos de los trabajadores/as contratados, los que se indican en el anexo “Trabajadores” que se acompaña y con el detalle que se indica.

Por lo que, de acuerdo con las condiciones de la citada norma, expido la presente certificación, a efectos de proceder al abono segundo de la subvención concedida.

En _____, a _____ de _____ de 20____.

El/La Secretario/a de la entidad beneficiaria

Fdo.: _____

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

ANEXO DE DECLARACIÓN Y CERTIFICACIÓN PARA EL ABONO SEGUNDO DE LA SUBVENCION (RELACIÓN DE TRABAJADORES)

Expediente	Entidad Local	C.I.F.

NUM ORDEN (9)	NOMBRE Y APELLIDOS	DNI/NIF	COSTE ACTUAL DE LA CONTRATACIÓN (10)

COSTE TOTAL ACTUAL DE LAS CONTRATACIONES (11)

El/La Secretario/a/ Interventor/a de la entidad beneficiaria

Fdo.: _____

[9] En caso de sustituciones, y en el caso de formalización del segundo contrato en el supuesto de que se opte por realización de dos contratos de 6 meses cada uno con trabajadores distintos, se le asignará el mismo numero de orden al trabajador sustituido y al sustituto
[10] Coste a fecha de certificación.
[11] En todo caso, el Coste Total, deberá ser igual o superior al 15% de la subvención concedida

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO DE EXPERIENCIA
ANEXO IV
DECLARACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE GASTOS REALIZADOS Y PAGADOS PARA EL ABONO FINAL

Expediente	Entidad Local	C.I.F.

DECLARACIÓN DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA ENTIDAD

D. / Dª. _____ con DNI.:_____, Representante legal de la entidad local arriba indicada.

SOLICITA el presente abono y, DECLARA DE FORMA RESPONSABLE:

Que esta Entidad se halla al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes.

En _____, a _____ de _____ de 20___.

El/La Representante legal

Fdo.: _____

CERTIFICACIÓN DEL SECRETARIO DE LA ENTIDAD

D. / Dª. _____ con DNI.: _____, Secretario/a de la entidad local arriba indicada.

CERTIFICA

PRIMERO: Que de acuerdo con lo establecido en el Decreto de bases reguladoras y en la Resolución de concesión del Ilmo. Sr. Director Gerente del SEXPE, se ha realizado la contratación de trabajadores/as para el desarrollo del Programa de Empleo de Experiencia.

SEGUNDO: Que las contrataciones efectuadas y los puestos de trabajo cumplen los requisitos y condiciones previstas en el Decreto de bases reguladoras y siendo los datos de los trabajadores/as contratados, los que se indican en el anexo "Trabajadores" que se acompaña y con el detalle que se indica.

TERCERO: Que se cumple con lo dispuesto en la Ley 6/2011 de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y particularmente lo establecido en los apartados 1 y 2 del artículo 36 de la citada Ley.

CUARTO: Que la documentación acreditativa de los gastos y pagos efectuados con cargo a la subvención recibida, incluyendo, en su caso, los documentos electrónicos, obran en poder de esta entidad beneficiaria en tanto puedan ser objeto de las actuaciones de comprobación y control de la Administración correspondiente.

CINCO: Que los costes que se declaran, se han devengado y abonado de forma efectiva durante el plazo de justificación del programa al que se refiere el artículo 22 del Decreto de bases reguladoras.

Por lo que, de acuerdo con las condiciones de la citada norma, expido la presente certificación, a efectos de proceder al abono final de la subvención concedida.

En _____, a _____ de _____ de 20___.

El/La Secretario/a de la entidad beneficiaria

Fdo.: _____

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO DE EXPERIENCIA
ANEXO DE DECLARACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE GASTOS REALIZADOS Y PAGADOS PARA EL ABONO FINAL
(RELACIÓN DE TRABAJADORES)

Expediente	Entidad Local	C.I.F.

NUM ORDEN (12)	NOMBRE Y APELLIDOS	DNI/NIF	ACT. (13)	JOR (14)	F. INICIO CONTRATO	F. FIN DE CONTRATO	DISC (15)	COSTE FINAL DE LA CONTRATACIÓN (16)

COSTE TOTAL FINAL DE LAS CONTRATACIONES

En _____, a _____ de _____ de 20___.

El/La Secretario/a/ Interventor/a de la entidad beneficiaria

Fdo.: _____

[12] En caso de sustituciones, y en el caso de formalización del segundo contrato en el supuesto de que se opte por realización de dos contratos de 6 meses cada uno con trabajadores distintos, se le asignará el mismo número de orden al trabajador sustituido y al sustituto

[13] Actividad del contrato: (a) Conservación y mantenimiento de infraestructuras, (b) Servicios de proximidad, (c) Turismo, (d) Economía verde y Economía Circular, (e) Nuevas tecnologías, (f) Promoción deportiva y sociocultural, (g) Servicios administrativos y auxiliares; (h) Dotación de Conserje en colegios públicos

[14] Jornada: Se especificará el porcentaje de jornada del contrato. Para contratación a jornada completa se indicará 100%

[15] Persona con discapacidad: Se especificará con “S” si es persona con discapacidad

[16] Gasto realizado y pagado

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO DE EXPERIENCIA
ANEXO V
CERTIFICACIÓN DE BAJAS, SUSTITUCIONES, REINCORPORACIONES Y, EN SU CASO, FORMALIZACIÓN DEL SEGUNDO CONTRATO

Expediente	Entidad Local	C.I.F.

D. / Dª. _____ con DNI.: _____, Secretario/a de la entidad local arriba indicada

EXPONE: Que por resolución del Ilmo. Sr. Director Gerente del SEXPE, a la entidad local de referencia, se le concedió una ayuda para la contratación de desempleados para el desarrollo del Programa de Empleo de Experiencia

Y en base a ello, CERTIFICA,

1. Que por esta entidad local se contrató al/los siguiente/s trabajador/es, que ha/n causado baja

NUM ORDEN (17)	NOMBRE Y APELLIDOS		DNI/NIF	FECHA FIN/SUSPENSION DE CONTRATO	TIPO DE BAJA (18)

2. Que por esta entidad local se ha contratado al/los siguiente/s trabajador/es por sustitución, o en su caso, se ha producido la reincorporación de la persona titular del puesto de trabajo tras su baja temporal

NUM ORDEN (19)	NOMBRE Y APELLIDOS	DNI/NIF	FECHA NACIMIENTO	ACT. (20)	JOR (21)	DISC (22)	F. INICIO CONTRATO / REINC (23)

(Si el espacio de estos cuadros fuese insuficiente, se adjuntará al presente impreso un anexo, con igual formato, con la relación de personas contratadas, que será certificado y firmado por el Secretario de la Corporación)

3. Que en el procedimiento de contratación se han cumplido los requisitos y condiciones establecidas en el Decreto de bases reguladoras.
Y para que conste expido la presente Certificación en _____, a _____ de _____ de 20__.

El/La Secretario/a de la entidad beneficiaria

Fdo.: _____

[17] En caso de sustituciones, y en el caso de formalización del segundo contrato en el supuesto de que se opte por realización de dos contratos de 6 meses cada uno con trabajadores distintos, se le asignará el mismo número de orden al trabajador sustituido y al sustituto
[18] Indicar si la baja es temporal (T), definitiva (D) o por formalización del segundo contrato (F)
[19] En caso de sustituciones, y en el caso de formalización del segundo contrato en el supuesto de que se opte por realización de dos contratos de 6 meses cada uno con trabajadores distintos, se le asignará el mismo número de orden al trabajador sustituido y al sustituto
[20] Actividad del contrato: (a) Conservación y mantenimiento de infraestructuras, (b) Servicios de proximidad, (c) Turismo, (d) Economía verde y Economía Circular, (e) Nuevas tecnologías, (f) Promoción deportiva y sociocultural, (g) Servicios administrativos y auxiliares; (h) Dotación de Conserje en colegios públicos
[21] Jornada: Se especificará el porcentaje de jornada del contrato. Para contratación a jornada completa se indicará 100%
[22] Persona con discapacidad: Se especificará con "S" si es persona con discapacidad
[23] En el supuesto de fin de baja temporal, se cumplimentará la fecha de reincorporación de la persona titular del puesto

SEXPE Servicio Extremeño Público de Empleo

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Educación y Empleo

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO DE EXPERIENCIA
ANEXO DE CERTIFICACIÓN DE BAJAS SUSTITUCIONES, REINCORPORACIONES Y, EN SU CASO, FORMALIZACIÓN DEL SEGUNDO
CONTRATO (CONTINUACION)

Expediente	Entidad Local	C.I.F.

1. Que por esta entidad local se contrató al/los siguiente/s trabajador/es, que ha/n causado baja

NUM ORDEN	NOMBRE Y APELLIDOS	DNI/NIF	FECHA FIN/SUSPENSION DE CONTRATO	TIPO DE BAJA

2. Que por esta entidad local se ha contratado al/los siguiente/s trabajador/es por sustitución, o en su caso, se ha producido la reincorporación de la persona titular del puesto de trabajo tras su baja temporal

NUM ORDEN	NOMBRE Y APELLIDOS	DNI/NIF	FECHA NACIMIENTO	ACT.	JOR	DISC	F. INICIO CONTRATO / REINC

3. Que en el procedimiento de contratación se han cumplido los requisitos y condiciones establecidas en el Decreto de bases reguladoras.
Y para que conste expido la presente Certificación en _____ , a _____ de _____ de 20___.

El/La Secretario/a de la entidad beneficiaria

Fdo.: _____

• • •

EXTRACTO de la Resolución de 6 de agosto de 2019 por la que se aprueba la convocatoria para el ejercicio 2019 de las subvenciones del Programa Empleo de Experiencia, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura. (2019062047)

BDNS(Identif.):469875

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 Resolución, cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (http://www.infosubvenciones.gob.es) y en el presente Diario Oficial de Extremadura.

Primero. Objeto.

La concesión de subvenciones destinadas a financiar la contratación, por Entidades Locales de la Comunidad Autónoma de Extremadura, de personas desempleadas, de forma que les permita adquirir experiencia profesional que favorezca su inserción laboral y la mejora de su ocupabilidad.

Segundo. Beneficiarios.

Municipios y Entidades Locales Menores de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Tercero. Bases reguladoras.

Decreto 100/2017, de 27 de junio (DOE n.º 126, de 3 de julio), por el que se aprueban las bases reguladoras del programa de Empleo de Experiencia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Cuarto. Cuantía.

El crédito total destinado a la financiación de este programa es de 35.064.000,00 euros con cargo al proyecto de gasto (o aquel que lo sustituya en posteriores ejercicios presupuestarios), 200019003002100 "Fomento de la contratación por Entes Locales", financiado con recursos propios de la Junta de Extremadura, con los siguientes importes por anualidades:

APLICACIÓN PRESUPUESTARIA: 1308242A460.

2019: 5.259.600,00 euros.

2020: 17.532.000,00 euros.

2021: 12.272.400,00 euros.

Total: 35.064.000,00 euros.

De conformidad con lo previsto en el artículo 6 del Decreto de bases reguladoras La cuantía de la subvención será equivalente al importe de los costes salariales subvencionables de cada puesto de trabajo, con un límite máximo, por puesto de trabajo, de 12.000,00 euros, con independencia de que sea ocupado por más de una persona trabajadora. La citada cuantía se prorrateará en función del tiempo de ocupación efectiva del puesto de trabajo.

La cuantía máxima a conceder a cada entidad beneficiaria está determinada en el "Anexo de Distribución de Fondos" de la Resolución de Convocatoria. La distribución del crédito aprobado en la convocatoria se ha efectuado teniendo en cuenta la aplicación de los criterios de valoración establecidos en el artículo 12 del decreto de bases reguladoras.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de solicitudes será de 10 días hábiles, a contar desde el día siguiente a la fecha de publicación de la convocatoria y el presente extracto en el Diario Oficial de Extremadura.

Sexto. Otros datos.

Los formularios para la solicitud y demás datos necesarios figuran publicados en el Diario Oficial de Extremadura junto con la convocatoria; en la página web www.extremaduratrabaja.juntaex.es, e igualmente se podrá acceder a ellos a través de Sistema Nacional de Publicidad de Subvenciones.

Mérida, 6 de agosto de 2019.

El Secretario General
de la Consejería de Educación y Empleo.
(P.D. Resolución de 13 de mayo de 2019.
DOE núm. 98 de 23 de mayo de 2019).
El Secretario General de Empleo.
(P.A. Decreto 87/2019, de 2 de agosto.
DOE n.º 150, de 5 de agosto).
La Directora General de Empleo.
(P.A. Resolución de 5 de agosto de 2015.
DOE n.º 153 de 10 de agosto).
La Directora General de Empleo,
ANA JIMÉNEZ MOSTAZO

V ANUNCIOS

CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RURAL, POLÍTICAS AGRARIAS Y TERRITORIO

ANUNCIO de 15 de enero de 2019 por el que se somete a información pública el estudio de impacto ambiental sobre el proyecto de "Destoconado de 200,19 ha con cambio de uso forestal a agrícola en 170,83 ha y repoblación forestal en 29,36 ha, en la finca La Traviesa y Dehesilla de Alcorcón, en los términos municipales de Peraleda del Zaucejo y Azuaga". Expte.: IA19/00033. (2019080091)

Para dar cumplimiento al artículo 66 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, se comunica al público en general que el estudio de impacto ambiental sobre el proyecto de "Destoconado de 200,19 ha con cambio de uso forestal a agrícola en 170,83 ha y repoblación forestal en 29,36 ha, en la finca La Traviesa y Dehesilla de Alcorcón, en los términos municipales de Peraleda del Zaucejo y Azuaga (Badajoz), podrá ser examinado, durante un plazo de treinta días, a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio en la sede electrónica del órgano ambiental http://extremambiente.juntaex.es/Evaluación de Impacto Ambiental de Proyectos/Evaluación Ambiental Ordinaria/.

Dicho proyecto está sujeto a evaluación ambiental ordinaria al estar incluido en el anexo IV de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, concretamente en el grupo 1, apartado a.

El proyecto consiste en:

- La explotación mediante cultivos agrícolas de secano, alternando estos con barbechos y rastrojo de forma tradicional, aprovechando las siembras para grano y paja y los rastrojos para aprovechamiento con el ganado a diente, en terrenos con pendientes inferiores al 12 %.

- En zonas con pendientes entre el 12 y el 25 %, se aprovechará con el ganado a diente y en régimen extensivo, de forma tradicional.

- En zonas con pendientes entre el 25 % y el 30 %, no se cambiará el uso forestal, procediendo a ejecutar una repoblación con encina y alcornoque.

La promotora del proyecto es Agronex Dehesa de Alcorcón, SL. El órgano sustantivo para resolver el cambio de uso de carácter forestal a agrícola es el Servicio de Producción Agraria de la Dirección General de Agricultura y Ganadería. También correspondería al Servicio de Ordenación y Gestión Forestal de la Dirección General de Medio Ambiente la autorización para la corta y el destoconado de eucaliptos y para la repoblación forestal proyectada.

Las personas interesadas en este estudio, podrán presentar sus sugerencias y alegaciones, dentro del plazo citado anteriormente, en el Registro General de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio, avda. Luis Ramallo, s/n., de Mérida.

Lo que se comunica a los efectos oportunos y para el general conocimiento.

Mérida, 15 de enero de 2019. EL DIRECTOR GENERAL DE MEDIO AMBIENTE, PEDRO MUÑOZ BARCO.

CONSEJERÍA PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y SOSTENIBILIDAD

ANUNCIO de 9 de julio de 2019 por el que se somete a información pública la petición de autorización administrativa previa de las instalaciones correspondientes al proyecto denominado "Línea media tensión, CT de 100 kVA en paraje "Juanadame" de Segura de León". Término municipal: Segura de León. Expte.: 06/AT-1732-17835. (2019081009)

A los efectos prevenidos en el título IX de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, y en el título VII, capítulo II, del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se somete al trámite de información pública la petición de autorización administrativa previa de las instalaciones que a continuación se detallan:

1. Denominación del proyecto: Proyecto línea media tensión, CT de 100 kVA en paraje "Juanadame" de Segura de León.

2. Peticionario: Luis Rangel y Hermanos, SA., con domicilio en C/ Santa Lucia, 23, 06280 Fuentes de Leon.

3. Expediente/s: 06/AT-1732-17835.

4. Finalidad del proyecto: Suministro rural.

5. Instalaciones incluidas en el proyecto:

   Línea Eléctrica AT.

   Origen: Línea MT Molinillos – El 24, apoyo n.º 45.

   Final: CT Juan Adame.

   Tipo: aérea simple circuito con una longitud de 0,050 km.

   Conductor: LA-56 sobre poyos metálicos con crucetas tipo bóveda/Montaje0.

   Aisladores: Poliméricos.

   Emplazamiento: Parcela 18 polígono 9, término municipal de Segura de León.

   Centro de Transformación:

   Tipo: Intemperie sobre apoyo.

   Potencia: 100 kVA.

   Relación de transformación: 20/15-0,42 kV, B2-O-PA.

   Emplazamiento: Parcela 18 polígono 9, término municipal de Segura de León.

6. Evaluación ambiental: No es de aplicación ningún trámite de evaluación de impacto ambiental de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

7. Resolución del procedimiento: De conformidad con lo establecido en el Decreto 221/2012, de 9 de noviembre, sobre determinación de los medios de publicación de anuncios de información pública y resoluciones y de los órganos competentes para la resolución de determinados procedimientos administrativos en los sectores energético y de hidrocarburos, pondrá fin al procedimiento la resolución del Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera de Badajoz.

8. Tipo de bienes y derechos afectados: Bienes y derechos de titularidad privada y pública.

Todo ello se hace público para conocimiento general, y especialmente de los titulares cuyos bienes o derechos pudieran verse afectados por el proyecto, pudiendo ser examinada la documentación correspondiente durante un período de veinte días hábiles, a contar desde el siguiente al de publicación de este anuncio en las oficinas de este Servicio, sitas en avda. Miguel Fabra, número 4 (Pol. Ind. "El Nevero"), de la localidad de Badajoz, de lunes a viernes, en días hábiles, en horario de 9:00 a 14:00 horas.

Durante el plazo indicado anteriormente, los interesados podrán presentar las alegaciones que estimen pertinentes, que deberán ser remitidas a este Servicio, efectuando su presentación en cualquiera de los registros y oficinas relacionados en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Badajoz, 9 de julio de 2019. El Jefe de Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera de Badajoz. JUAN CARLOS BUENO RECIO.

AYUNTAMIENTO DE MONTIJO

ANUNCIO de 4 de julio de 2019 sobre aprobación inicial de la modificación puntual de las Normas Subsidiarias. (2019081035)

Aprobada inicialmente, mediante acuerdo del Pleno adoptado en sesión ordinaria celebrada con fecha 28 de marzo de 2019, la modificación puntual de las NNSS de Montijo, con el objeto de la reclasificación de suelo no urbanizable a suelo urbanizable de uso residencial, mediante la creación del Sector SAU-14 y la homologación de la ordenación del ámbito, promovida por la mercantil ENPEJU, SL, y conforme a la documentación técnica , de conformidad con los artículo 77.2.2 de la Ley 15/2001, de 14 de diciembre, del Suelo y Ordenación Territorial de Extremadura -LSOTEX-, en su redacción dada por la Ley 2/2018, de 14 de febrero, de coordinación intersectorial y de simplificación de los procedimientos urbanísticos y de ordenación del territorio de Extremadura, y 121.2 del Decreto 7/2007, de 23 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Planeamiento de Extremadura -RPEX-, se somete a información pública por el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en el Diario Oficial de Extremadura y en la sede electrónica municipal.

Durante dicho período se podrán formular las alegaciones y sugerencias de cualquier tipo que se estimen pertinentes, encontrándose el expediente de manifiesto en las oficinas del Departamento de Urbanismo de este Ayuntamiento, en horario de atención al público, así como en la sede electrónica https://montijo.sedelectronica.es

Montijo, 4 de julio de 2019. El Alcalde, MANUEL GÓMEZ RODRÍGUEZ.

AYUNTAMIENTO DE OLIVA DE LA FRONTERA

ANUNCIO de 2 de agosto de 2019 por el que se somete a información pública la propuesta del Programa de Ejecución de la Unidad de Ejecución del Sector Residencial SR1-UA1. (2019081037)

Presentada la propuesta de Programa de Ejecución por sistema de compensación que afecta a la unidad de ejecución Sector Residencial SR1-UA1 (suelo urbanizable) del término municipal de Oliva de la Frontera, en ejecución de las Normas Subsidiarias de Planeamiento Municipal, por Resolución de Alcaldía n.º 273/2019 de fecha 1 de agosto de 2019, se somete a información pública por plazo de veinte días a contar desde la publicación del mismo en el Diario Oficial de Extremadura a los efectos de que se presenten las alegaciones que se estimen pertinentes.

Asimismo, estará a disposición en la sede electrónica de este Ayuntamiento https://olivafrontera.sedelectronica.es/info.0

Oliva de la Frontera, 2 de agosto de 2019. El Alcalde, JOSÉ RANGEL BARROSO.

AYUNTAMIENTO DE TALAVERA LA REAL

EDICTO de 15 de julio de 2019 sobre aprobación inicial de la modificación n.º 1/2019 de las Normas Subsidiarias de Planeamiento Municipal. (2019ED0106)

Aprobada inicialmente por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión extraordinaria del día 5 de julio de 2019, la modificación puntual n.º 1/2019, de las Normas Subsidiarias de Planeamiento Municipal, consistente en "la eliminación del apartado d) del artículo VI.63.2 de las NNSS de Talavera la Real que establece la limitación de volumen para las industrias transformadoras y almacenes de servicio a la agricultura en SNU del término municipal de Talavera la Real", se somete a información pública por plazo de cuarenta y cinco días mediante anuncios que se insertarán en el Diario Oficial de la Comunidad Autónoma, y en la página web de este Ayuntamiento, www.talaveralareal.es, a contar dicho plazo desde la publicación de este anuncio en el Diario Oficial de Extremadura, durante el cual podrá ser examinado en los Servicios Técnicos del Ayuntamiento, los días laborables, salvo sábados, en horario de 9 a 14 horas, para formular las alegaciones que se estimen pertinentes.

La aprobación inicial de la modificación de las Normas citada determina por si sola la suspensión del otorgamiento de licencias para aquellas áreas del territorio objeto de planeamiento, cuyas nuevas determinaciones supongan modificación del régimen urbanístico vigente. Todo ello, de acuerdo con lo establecido en los artículos 49 y 50 en relación con la disposición transitoria cuarta de la Ley 11/2018, de 21 de diciembre, de Ordenación territorial y urbanística sostenible de Extremadura.

Talavera la Real, 15 de julio de 2019. La Alcaldesa, MANUELA SANCHO CORTÉS.

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