

CAPITULO III.—Expedición y Registro de los títulos y certificados de profesionalidad

ARTICULO 6.º - Los alumnos que finalicen con evaluación positiva las acciones de formación profesional ocupacional cuya gestión corresponda a la Junta de Extremadura podrán solicitar la expedición de un certificado acreditativo de su participación ante la Dirección General de Empleo y Formación Ocupacional.

El Director General de Empleo y Formación Ocupacional expedirá el correspondiente certificado, donde constará la denominación del curso, la duración en horas y el programa de contenidos desarrollado.

El procedimiento para la expedición de los certificados de profesionalidad será el establecido en el Real Decreto 797/1995, de 19 de mayo.

La expedición del certificado se anotará en el Registro de Títulos y Certificados de Profesionalidad, que se organizará de forma nominal y por ocupaciones.

Contra la resolución de expedición del certificado, podrá interponerse recurso ordinario con sujeción al régimen administrativo común.

DISPOSICION TRANSITORIA.—Los Centros Colaboradores que actualmente se encuentren autorizados e inscritos en el Censo Nacional de Centros Colaboradores dependiente de la Administración General del Estado se inscribirán de oficio en el Registro de Centros Colaboradores de la Comunidad Autónoma de Extremadura regulado en el presente Decreto, sin que sea necesario la previa homologación.

DISPOSICION FINAL

PRIMERA.—Se faculta al Consejero de Presidencia y Trabajo para dictar las normas que requiera el desarrollo y aplicación del presente Decreto.

SEGUNDA.—Este Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 19 de octubre de 1998.

El Presidente de la Junta de Extremadura,
JUAN CARLOS RODRIGUEZ IBARRA

El Consejero de Presidencia y Trabajo,
VICTORINO MAYORAL CORTES

III. Otras Resoluciones

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

RESOLUCION de 30 de septiembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo «Minusval-Maderas de Don Benito, S.L.» (Expte.: n.º 26/98), de la provincia de Badajoz.

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de Trabajo de «MINUSVAL-MADERAS DE DON BENITO, S.L.», de ámbito Local, de Empresa suscrito el 10-7-98 por la Dirección (Gerente), como representación empresarial de una parte, y por el Delegado de Personal, primer suplente de Delegado de Personal y un Asesor de U.G.T., en representación de los trabajadores, de otra y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundi-

do de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95): el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (B.O.E. 6-6-81), Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17 de mayo), Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo, por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación laboral (D.O.E. 9-5-95), Decreto 76/1995, de 31 de julio (D.O.E. 3-8-95), por la que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo, y artículo 3 apartado 2.a) del Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura sobre la distribución de competencias en materia laboral, Decreto 22/1996 (D.O.E. 27-2-96), la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la Junta de Extremadura y por Delegación la Dirección General de la Función Pública

A C U E R D A

PRIMERO.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Consejería de Presidencia y Trabajo con el número 26/98, código informático 0601002, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.—Disponer su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura» y en el «Boletín Oficial de la Provincia» de Badajoz, del texto del Convenio, que figura como Anexo de esta Resolución.

Mérida, 30 de septiembre de 1998.

El Director General de Trabajo,
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

A N E X O

CONVENIO COLECTIVO PARA EL C.E.E. «MINUSVAL, S.L.»

ARTICULO 1.º - Ambito funcional y territorial

Los artículos de este Convenio regulan las relaciones laborales entre la Empresa MINUSVAL, S.L. —Maderas Don Benito— y sus trabajadores.

ARTICULO 2.º - Ambito temporal

La duración de este convenio será de tres años a partir de la fecha de la firma del mismo independientemente de la fecha de publicación en el B.O.P.

ARTICULO 3.º - Denuncia y prórroga

Al término de su vigencia las partes procederán a su denuncia con tres meses de antelación.

ARTICULO 4.º - Retribuciones

Las retribuciones serán las que se fijen en la tabla salarial anexa.

ARTICULO 5.º - Gratificaciones extraordinarias

Se establecen dos pagas extraordinarias anuales, consistentes en salario de convenio más antigüedad para cada categoría profesional, pagaderas en los meses de julio y diciembre.

ARTICULO 6.º - Antigüedad

Se establece un premio de antigüedad para todos los trabajadores, consistente en el incremento del 5% de todos los conceptos retributivos por cada quinquenio de permanencia en la empresa.

ARTICULO 7.º - Plus de transporte

Se establece un plus de transporte para todas las categorías profesionales, de 6.460 pesetas mensuales.

ARTICULO 8.º - Plus de productividad

Se establece un Plus de productividad para las categorías profesionales según tabla salarial anexa.

ARTICULO 9.º - Categorías profesionales

Se establece un cuadro de categorías profesionales, de conformidad con el Anexo que se incorpora a este Convenio.

ARTICULO 10.º - Condiciones más beneficiosas, compensación y absorción

Las condiciones que se pactan se consideran mínimas y en consecuencia cualquier mejora que se establezca, ya sea por decisión voluntaria de la empresa, contrato individual de trabajo, etc., prevalecerán a las aquí establecidas.

Con independencia de lo anterior, la empresa podrá aplicar la compensación y absorción de los salarios cuando, lo realmente abonado, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que lo fijado en el orden normativo o convencional.

ARTICULO 11.º - Revisión salarial

Todos los conceptos retributivos del presente Convenio serán incrementados en misma cuantía anual que el IPC, durante la vigencia del mismo.

ARTICULO 12.º - Vinculación a la totalidad

El contenido de este Convenio forma un todo indivisible y a los efectos de su aplicación práctica las condiciones pactadas serán consideradas globalmente. Si en el ejercicio de las facultades que le sean propias, la autoridad laboral competente no aprobara alguna de las cláusulas del Convenio, éste quedaría sin efecto, debiendo considerarse la totalidad de su contenido.

ARTICULO 13.º - Jornada de trabajo

Se establece una jornada laboral de 39 horas semanales entre los meses comprendidos de mayo a septiembre, con el siguiente horario: de lunes a jueves, de 8'30 a 14'00 horas y de 15'30 a 18'15 horas. Viernes de 7'00 a 14'00 horas.

Entre los meses comprendidos de octubre a abril, la jornada laboral será de 38 horas semanales, con el siguiente horario: de 8'30

a 14'00 horas y de 15'30 a 18'15 horas, de lunes a jueves. Viernes de 8'00 a 14'00 horas.

ARTICULO 14.º - Vacaciones

Se establecen unas vacaciones de 32 días naturales anuales.

En el periodo de máxima producción de la empresa y a fin de no reducir la actividad de las distintas secciones no podrán coincidir en sus vacaciones más de un trabajador de la misma sección.

ARTICULO 15.º - Retribuciones de las vacaciones

La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salarial o percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha del disfrute de las vacaciones.

ARTICULO 16.º - Permisos y licencias retribuidos.

Los trabajadores tendrán derecho al siguiente cuadro de permisos y licencias retribuidos, previo aviso y justificación:

- Tres días naturales, ampliables a cinco si el hecho se produjera a distancia superior a 150 Km. del centro de trabajo, en caso de enfermedad grave o fallecimiento de familiares de hasta 2.º grado de consanguinidad tanto del trabajador como del cónyuge.
- Tres días naturales, ampliables a cinco si el hecho se produjera a distancia superior a 150 Km. en caso de nacimiento o adopción de hijo.
- Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.
- Un día laborable en caso de cambio de domicilio habitual.
- El tiempo indispensable o el que marque la norma, en caso de deber inexcusable de carácter público o personal.
- Ausencia de una hora o dos fracciones de media hora diaria, o reducción de la jornada en media hora por lactancia, hasta nueve meses.
- Tres días laborables por traslado (artículo 40 del T.R. del E.T.).
- El día natural por matrimonio de hijos.
- El tiempo establecido en la norma para cumplir funciones sindicales o de representación de los trabajadores.
- Dos días laborables anuales para asuntos propios.
- Los días que se declaren oficialmente festivos no recuperables cada año en la industria de la madera.

ARTICULO 17.º - Dietas y kilometraje

Se establece una cantidad de 1.000 ptas. en concepto de media dieta y 3.000 ptas. para la dieta completa.

En el supuesto que el trabajador utilice su propio vehículo para la realización de servicios a la empresa se le abonará la cantidad de 25 pesetas por kilómetro. Estas cantidades son válidas para el año 1998 pudiéndose revisar durante el tiempo del Convenio.

ARTICULO 18.º - Seguro de vida y otros seguros

Los trabajadores afectados por este Convenio independientemente del tipo de contrato tendrán derecho a las indemnizaciones por las contingencias y con las consecuencias que se indican, a tal efecto.

La empresa está obligada a suscribir la correspondiente póliza de seguro cuya cobertura alcanzará a todos los riesgos indemnizables posteriormente relacionados:

- Muerte por accidente laboral: 2.000.000 de ptas.
- Invalidez permanente absoluta por accidente laboral: 2.100.000 ptas.
- Gran invalidez derivada de accidente laboral: 2.100.000 ptas.

Se considerará accidente laboral, el ocurrido «in itinere».

ARTICULO 19.º - Incapacidad laboral

En caso de baja por enfermedad o accidente, la empresa abonará al trabajador las diferencias existentes entre las prestaciones económicas que por ley les correspondieran y hasta el importe del 75% de la base de cotización, desde el primer día de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral y hasta el 100% de la base de cotización desde el primer día de baja por incapacidad derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

ARTICULO 20.º - Seguridad y salud laboral

Conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre prevención de riesgos laborales, el delegado de personal será a su vez delegado de prevención y tanto la empresa como la representación legal de los trabajadores, observarán minuciosamente lo estipulado en la mencionada Ley.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a un reconocimiento médico anual, siendo el tiempo afectado por el mismo, a cargo de la empresa.

ARTICULO 21.º - Representación colectiva de los trabajadores

Se estará a lo dispuesto en el R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y posteriores modificaciones. La empresa facilitará al menos trimestralmente a la representación legal de los trabajadores, información sobre la evaluación económica de la empresa, situación de producción, perspectivas de mercado y plan de inversiones, así como todas aquellas competencias que requiere el cumplimiento de la Ley vigente.

ARTICULO 22.º - Premios, faltas y sanciones

La concesión de premios o la implantación de sanciones por faltas, serán comunicadas por escrito al delegado de personal, quien podrá emitir los informes al respecto que considerase oportunos.

Régimen disciplinario

Faltas y sanciones.—Se considerará falta laboral toda acción de la que resulte responsable el trabajador que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones. Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, transcendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en: leves, graves y muy graves.

Faltas leves:

- 1.ª Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el periodo de un mes o de treinta días naturales.
- 2.ª No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falta al trabajo por motivos justificados, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3.ª El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy grave.
- 4.ª Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
- 5.ª No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- 6.ª No informar a la empresa de los cambios de domicilio.
- 7.ª Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden considerarse como grave o muy graves.

8.ª La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral, que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerado como grave o muy grave, según los casos.

9.ª Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares, sin autorización.

10.ª La embriaguez ocasional.

11.ª Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la autorización de los interesados.

Faltas graves:

- 1.ª Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.
- 2.ª Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.
- 3.ª Encontrarse en el local de trabajo, fuera de horas de trabajo.
- 4.ª Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador.
- 5.ª Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.
- 6.ª No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada como falta muy grave.
- 7.ª Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.
- 8.ª La negligencia en el trabajo que afecte a la marcha del mismo.
- 9.ª La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de averías en la maquinaria, herramienta o instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- 10.ª La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
- 11.ª La reincidencia en faltas leves de un trimestre, cuando haya sanción por escrito de la empresa.
- 12.ª No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores so-

bre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.

13.^a Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.

14.^a La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

15.^a Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o a la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la Empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.

16.^a La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.

17.^a La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.

18.^a La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.

19.^a No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas o maquinaria y materiales.

20.^a Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.

Faltas muy graves:

1.^a La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

2.^a Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de tres meses o de 20 durante seis meses.

3.^a El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceras personas, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.

4.^a Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.

5.^a Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.

6.^a La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aún cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.

7.^a La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.

8.^a Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

9.^a Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.

10.^a Dedicarse a actividades profesionales por cuenta propia en empresas de la competencia, sin la expresa autorización.

12.^a La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.

13.^a Causar accidentes graves por negligencia, descuidos o imprudencias inexcusables o serio peligro para las empresas.

14.^a La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo, facilitados por la empresa.

15.^a Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.

16.^a La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

17.^a La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

18.^a La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en el mes o de 30 días naturales.

19.^a La comisión de errores repetidos o intencionados, que puedan originar perjuicios a la empresa.

20.^a La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.

21.^a La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

Graduación de las sanciones:

Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso, se

graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 90 días.
- Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La categoría del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

ARTICULO 23.º - Materia de contratación

Se dará cumplimiento a la Ley 2/1991 de 7 de enero, sobre derecho de información de los representantes legales de los trabajadores en materia de contratación.

ARTICULO 24.º - Prendas de trabajo

La empresa facilitará a su personal dos prendas anuales consistentes en mono o buzo para el invierno y pantalón y camiseta para el verano.

ARTICULO 25.º - Pago de salarios

La liquidación y el pago de salarios se hará documentalmente mediante recibo de salarios que se ajustará a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación, según orden de 27 de diciembre de 1994 y los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados.

El salario se abonará por periodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente de su devengo.

La empresa queda facultada para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheques o talón bancario, en cuyo caso el trabajador dispondrá de una hora remunerada para hacerlo efectivo.

El pago o firma de recibos se efectuará dentro de la jornada laboral.

El trabajador o su representante autorizado, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario o en su caso anticipo a cuenta, el trabajador firmará el correspondiente recibo y se le entregará copia del mismo.

ARTICULO 26.º - Movilidad funcional

Se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 27.º - Comisión mixta paritaria

Se creará una comisión mixta paritaria cuyo domicilio a efecto de notificación será el de la propia empresa, para entender de todos los asuntos relacionados con la interpretación del Convenio. En caso de no existir acuerdos en el seno de la misma, las discrepancias serán elevadas a la autoridad laboral competente para que resuelva en consecuencia.

La comisión estará compuesta por tres miembros designados por la empresa y otros tres miembros designados por la representación legal de los trabajadores.

Anexo que se cita, incluyendo categorías profesionales, salario base, Plus de productividad y Plus de transporte.

Categoría profesional	Salario Base	Plus Productividad	Plus Transporte
ENCARGADO	68.040	32.872	6.460
ENCARGADO DE SECCION	68.040	32.872	6.460
OFICIAL 1.ª AFILADOR	68.040	27.087	6.460
OFICIAL 1.ª	68.040	26.399	6.460
OFICIAL 2.ª	68.040	26.301	6.460
PEON ESPECIALIZADO	68.040	24.504	6.460
PEON CUALIFICADO	68.040	19.951	6.460
PEON ORDINARIO	68.040	3.000	6.460

Firmas de los asistentes miembros de la Comisión Negociadora: Por la empresa: D. Manuel López García. Por la representación legal de los trabajadores: D. Vicente Menea Angel (Delegado de Personal), D. Cándido Alvarez Morcillo (suplente de Delegado de Personal), D. Luis Pérez Gallego (Asesor de UGT).

Don Benito, 10 de julio de 1998.

en el plazo de nueve días a contar desde el siguiente a la publicación de esta Resolución en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 13 de octubre de 1998.

El Director General de la Función Pública,
JOSE M.ª RAMIREZ MORAN

RESOLUCION de 13 de octubre de 1998, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se emplaza a los posibles interesados en el Recurso Contencioso-Administrativo n.º 1.716/98, promovido por D. José Hurtado Sáez contra la Orden de 19 de junio de 1998, por la que se convoca provisión de puestos de trabajo vacantes de personal funcionario de la Junta de Extremadura por el procedimiento de concurso.

Dando cumplimiento al requerimiento efectuado por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, de 25 de septiembre de 1998, se hace pública la interposición del Recurso Contencioso-Administrativo n.º 1.716/98, promovido por D. José María Hurtado Sáez contra la Orden de 19 junio de 1998, por la que se convoca provisión de puestos de trabajo vacantes de personal funcionario de la Junta de Extremadura por el procedimiento de concurso.

Por ello, se emplaza a los posibles interesados para que puedan personarse si a su derecho conviniere ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, en relación con el citado Recurso Contencioso-Administrativo,

RESOLUCION de 13 de octubre de 1998, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se emplaza a los posibles interesados en el Recurso Contencioso-Administrativo n.º 1.723/98, promovido por D. José Manuel Ayala Egea contra la Orden de 19 de junio de 1998, por la que se convoca provisión de puestos de trabajo vacantes de personal funcionario de la Junta de Extremadura por el procedimiento de concurso.

Dando cumplimiento al requerimiento efectuado por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, de 3 de octubre de 1998, se hace pública la interposición del Recurso Contencioso-Administrativo n.º 1.723/98, promovido por D. José Manuel Ayala Egea contra la Orden de 19 de junio de 1998, por la que se convoca provisión de puestos de trabajo vacantes de personal funcionario de la Junta de Extremadura por el procedimiento de concurso.

Por ello, se emplaza a los posibles interesados para que puedan personarse si a su derecho conviniere ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, en relación con el citado Recurso Contencioso-Administrativo,