

servicio previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el artículo 132 del mencionado R.D. 1955/2000, de 1 de diciembre.

Badajoz, 10 de noviembre de 2004.

El Jefe del Servicio de Ordenación Industrial, Energía y Minas,
JUAN CARLOS BUENO RECIO

RESOLUCIÓN de 18 de noviembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del IV Convenio Colectivo de la Comunidad de Regantes de Valdecañas y su personal. Expte.: 29/2004.

VISTO: el contenido del IV Convenio Colectivo de la Comunidad de Regantes de Valdecañas y su Personal, con Código Informático 1000792, de ámbito Local, suscrito el 26-7-2004, entre la Comunidad de Regantes en representación de una parte, y por los representantes de los trabajadores de otra; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95); art. 2.c) 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 traspasos 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. 17-5-1995); Decreto del Presidente 15/2003, de 27 de junio, por el que se modifican la denominación y el número de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura; Decreto del Presidente 26/2003, de 30 de junio, por el que se distribuyen las competencias de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura; Decreto 136/2003, de 29 de julio, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía y Trabajo; esta Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo de la Junta de Extremadura

ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Diario Oficial de Extremadura" y en el "Boletín Oficial de la Provincia" de Cáceres.

Mérida, a 18 de noviembre de 2004.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

IV CONVENIO COLECTIVO DE LA COMUNIDAD DE REGANTES DE VALDECAÑAS Y SU PERSONAL

Artículo.- Preliminar.

El presente Convenio, se suscribe entre la Comunidad de Regantes Zona de Valdecañas y sus trabajadores, los cuales y según consta en el Acta de constitución de la mesa negociadora, están representados por el Delegado de Personal y un trabajador de la empresa nombrado en Asamblea a tal efecto, por lo que el presente Convenio tendrá eficacia general dentro del ámbito de aplicación del mismo.

Artículo 1.- Ámbito funcional y territorial.

Quedan sometidos a las estipulaciones del presente Convenio, la Comunidad de Regantes de la Zona de Valdecañas y sus trabajadores, dentro de las actividades comprendidas en su ámbito de aplicación. Las disposiciones del Convenio regirán la relación laboral de dicha Comunidad para el único centro de trabajo, con domicilio en la Avenida de Extremadura, 3 de SAUCEDILLA (Cáceres).

Artículo 2.- Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor, a partir del día siguiente de su publicación en D.O.E., siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2006.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2004, salvo cláusula contraria que se especifique en cada uno de los artículos del presente Convenio.

Con independencia de su duración, el presente convenio queda prorrogado en sus mismos términos y por años sucesivos, siempre que no se denuncie por cualquiera de las partes durante los últimos tres meses de su vigencia.

Artículo 3.- Vinculación a la totalidad.

Las partes asumen el cumplimiento de cada una de las cláusulas de este Convenio, con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral declarase la improcedencia de alguna o algunas de las cláusulas pactadas, deberá ser revisado el Convenio en su totalidad, si alguna de las partes así lo solicitara, en el plazo de un mes desde la resolución judicial.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo, son compensables en cómputo anual con las que rigieran por anteriores Convenios, mejoras concedidas por la Empresa, imperativo legal o pacto de cualquier clase.

Las disposiciones futuras de cualquier clase que impliquen variación en cualquiera de las cláusulas de este Convenio, únicamente tendrán eficacia si consideradas en su conjunto, superan a las aquí pactadas en cómputo anual, siendo absorbibles en todo caso.

Artículo 4.- Organización del trabajo.

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, así como de su aplicación práctica sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5.- Clasificación profesional.

1.- Todo personal de la Comunidad de Regantes se clasifican como fijos discontinuos y eventuales.

2.- Se denomina personal fijo discontinuo, a los trabajadores contratados según esa modalidad de contrato laboral y a los que hubieran sido contratados a tiempo parcial con carácter indefinido, para realizar trabajos fijos y periódicos.

3.- Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados al trabajo y, con independencia de cuando causaran baja en la Seguridad Social, cesarán en el mismo, por finalización de las actividades de campaña, de acuerdo con las necesidades de trabajo y según su orden en el censo del grupo funcional al que estuvieran adscritos. Se considerarán fijos discontinuos a todos aquellos trabajadores que se contraten durante TRES CAMPAÑAS CONSECUTIVAS.

4.- Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados por riguroso orden de antigüedad y cesados por orden inverso, de acuerdo con el censo correspondiente al que estén adscritos.

5.- El orden de censo de fijos discontinuos no sufrirá variaciones, excepto por excedencia o baja voluntaria en la empresa.

6.- Los llamamientos se realizarán por escrito y con siete días, y los ceses con quince días de antelación, a excepción que concurran causas de fuerza mayor.

Artículo 6.- Categorías.

Las categorías profesionales, así como sus funciones son las establecidas en el Anexo I.

Artículo 7.- Jornada laboral y horarios.

1.- JORNADA: La jornada en cómputo anual será de 1.750 horas, o 39 horas semanales de trabajo efectivo. Como quiera que, al efectuarse turnos cerrados puede existir una mayor realización de horas, éstas serán compensadas en días de descanso.

2.- HORARIOS: El horario será el establecido en los cuadrantes realizados de común acuerdo entre la Empresa y el Delegado sindical.

3.- DESCANSO: Se establece un periodo de 30 minutos de descanso retribuidos, durante la jornada diaria de trabajo.

Artículo 8.- Horas Extras.

Las partes se comprometen a no realizar horas extraordinarias, en defensa de la creación de empleo. No obstante, si por causas de fuerza mayor hubiera que realizarlas, éstas serán abonadas como tales, o por el contrario, compensadas con el descanso correspondiente de común acuerdo entre las partes.

Artículo 9.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales. El personal fijo de carácter discontinuo disfrutará de la parte proporcional de acuerdo al tiempo trabajado.

Artículo 10.- Ferias y fiestas.

Serán días festivos los así declarados con carácter Nacional y Autonómico, más dos fiestas locales de Saucedilla. Serán inhábiles los días 24 y 31 de diciembre. En caso de ser sábado o festivo alguno de ellos, o ambos, se considerarán inhábiles, pasando al día laborable inmediatamente anterior o posterior a las citadas fechas, de acuerdo con la Empresa y el Delegado sindical.

Artículo 11.- Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, el personal de la Comunidad de Regantes, tendrá derecho a la suspensión de su contrato con reserva del puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora:

Por una duración máxima de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por un parto múltiple hasta 18 semanas. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean después del parto. En el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo.

En el supuesto de adopción de un menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de diez semanas, siendo su distribución a opción del interesado, siempre que ocho semanas sean, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial con la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de siete semanas, siendo seis de ellas y a elección del interesado, desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Si el padre o la madre trabajan sólo uno podrá ejercitar ese derecho.

b) Privación de libertad del trabajador:

En tanto no exista sentencia condenatoria, incluyendo en este concepto tanto la detención como la prisión preventiva.

c) Licencia sin sueldo:

Que podrá ser solicitada por el personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo, por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, salvo supuestos de urgente necesidad, en cuyo caso se concederán en el menor tiempo posible; en cualquier caso, tal concesión será siempre que lo permitan las necesidades de trabajo.

Para el personal fijo la duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

Para el personal fijo discontinuo, este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez, cuando hayan transcurrido tres campañas completas, incluida aquélla en la que se solicitó la licencia.

Artículo 12.- Excedencias.

Podrán ser de tres clases: forzosas, voluntarias y de maternidad:

a) Excedencia forzosa: Que dan derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en su vigencia. Se conceden por la designación o elección de un cargo público o funciones sindicales efectivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato de ámbito provincial o superior, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reintegro deber ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical; una vez pedido el reintegro, éste se producirá en acto inmediato.

b) Excedencia voluntaria: Podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos de servicio efectivo en la Comunidad de Regantes. La duración de esta situación no podrá ser inferior a dos años ni superior a cinco y este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador una vez transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Quien como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, deba optar por un puesto de trabajo fuera de la mencionada Comunidad aun cuando no haya cumplido un año de servicio efectivo permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al ingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la misma.

El trabajador excedente voluntario que solicite su incorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en

su categoría, en cualquier caso, el trabajador fijo discontinuo que haya disfrutado de dicha excedencia, se reincorpore pasará a ocupar el grupo funcional que le corresponda ocupando el último puesto en el orden del censo a dicho grupo.

En cuanto a la antigüedad y promoción del trabajador reingresado se respetarán los que tenía en el momento de cese, no contabilizándose para el cómputo de antigüedad el periodo que haya permanecido sin prestar servicios.

c) Excedencia por maternidad: Para atender al cuidado de un hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción. En estos casos, el periodo de excedencia no podrá ser superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción del hijo. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que en su caso, pondrán fin al que viniera disfrutando, cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El periodo en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia por maternidad será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación será convocado por la Comunidad de Regantes de Valdecañas, especialmente en ocasión de su reincorporación. Durante el primer año el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo funcional o categoría equivalente.

Artículo 13.- Licencias retribuidas.

Los trabajadores, previo aviso y justificación adecuada tendrán derecho a solicitar licencias retribuidas por el tiempo y las causas siguientes:

a.- 15 días naturales en caso de matrimonio.

b.- El padre, tres días en caso de nacimiento de hijo. En caso de muerte y enfermedad grave con hospitalización de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho a dos días de licencia retribuida y en caso de precisar desplazamiento del trabajador, el plazo de la licencia será de cuatro días.

c.- Un día por traslado de domicilio habitual.

d.- Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, durante los días de su celebración no excediendo en su conjunto de diez al año.

e.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del

deber o desempeño del cargo se descontará el importe de la misma del salario al que tuviera derecho.

Artículo 14.- Retribuciones.

Con el fin de mantener el nivel de empleo existente en esta Comunidad y durante la vigencia del presente Convenio, las retribuciones quedan sin variación para el año 2004 con respecto a los salarios que se vienen aplicando en el año 2003 de las distintas categorías profesionales, quedando recogidas en las tablas salariales del Anexo II de este Convenio.

Para el año 2005 se incrementarán los salarios del año 2004, en un 50% del I.P.C. previsto para dicho ejercicio.

En el año 2006, se aplicará a la tabla salarial de 2005, el I.P.C. que el gobierno prevea para dicho año.

Artículo 15.- Pagas extraordinarias.

Los trabajadores de la Comunidad de Regantes de la zona de Valdecañas, tendrán dos pagas extraordinarias íntegras de salario base más antigüedad, y una paga de beneficios de 25 días de salario base más antigüedad, las cuales serán prorrateadas en la nómina mensual.

Artículo 16.- Retribución salarial.

Para el año 2004, se aplicarán los salarios recogidos en la tabla salarial que figura en el Anexo II de este Convenio.

Para los años 2005 y 2006 se aplicarán los salarios del año 2004 incrementados en el 50% y en 100% del I.P.C. previsto para dichos ejercicios.

Artículo 17.- Antigüedad.

Como premio a la permanencia, los trabajadores percibirán al cumplimiento del primer trienio un dos por ciento de su salario base y a partir del primer quinquenio un cinco por ciento del indicado salario, devengándose a partir de entonces quinquenios por el mismo tanto por ciento. Todo ello con el límite máximo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18.- Nocturnidad.

Con motivo del sistema rotativo semanal en horario nocturno de los trabajadores, se establece un plus mensual fijo de acuerdo con el Anexo II.

Artículo 19.- Compensación en situación de I.T.

1) La empresa abonará a sus trabajadores fijos discontinuos en caso incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo y enfermedad profesional, o de enfermedad común con hospitalización, el complemento necesario para que aquéllos, perciban el cien por cien de sus emolumentos desde el día de la baja hasta

el máximo de tres meses, siempre que éstos queden dentro de la campaña de riego, o por el contrario hasta la fecha de baja.

2) En el caso de los trabajadores eventuales, si la incapacidad laboral transitoria proveniente de accidente laboral y de enfermedad profesional, la empresa complementará hasta el cien por cien del salario y por un periodo máximo de 20 días.

Artículo 20.- Plus de asistencia.

Se abonarán a los trabajadores un plus de asistencia fijo mensual desde la firma del presente Convenio acuerdo con el Anexo II.

Artículo 21.- Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte mensual fijo para los trabajadores en concepto de compensación de la distancia del centro de trabajo al lugar de desarrollo del mismo, cuya cuantía es la especificada en el Anexo II.

Artículo 22.- Seguro por accidente.

La Comunidad de Regantes de la Zona de Valdecañas se obliga a formalizar con compañías de seguros una póliza colectiva, en relación con sus trabajadores para garantizar a los beneficiarios la percepción de una cantidad de veintisiete mil cuarenta y cinco con cincuenta y cuatro euros //27.045,54// €, en caso de muerte o invalidez permanente del trabajador por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Artículo 23.- Ropa de trabajo.

La empresa entregará por temporada la ropa necesaria en función del su trabajo. La dotación estará compuesta por: pantalón, camisa, chaqueta, zapatos y botas de goma.

Artículo 24.- Seguridad, Higiene y Salud Laboral.

La empresa se compromete a cumplir las normas de Seguridad, Higiene y Salud Laboral, de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 25.- Formación.

Siempre que sea posible y con la regularidad que las circunstancias permitan, la Comunidad gestionará y facilitará los cursos necesarios para la formación de sus trabajadores. En el supuesto de los trabajadores fijos discontinuos se les computará como tiempo de trabajo, el empleado en los cursos de formación, siempre que su grupo se encuentre trabajando.

Artículo 26.- Derechos sindicales.

Horas sindicales.- El delegado sindical dispondrá de hasta 15 horas mensuales dentro de su jornada normal u ordinaria de trabajo para el ejercicio de sus funciones representativas sin que, en ningún caso, se produzca el derecho a la percepción de horas

extraordinarias, aun cuando tales actividades representativas se realizaran fuera de dicha jornada.

Cuota sindical.- La empresa se compromete a descontar a los trabajadores el importe de la cuantía sindical correspondiente, siempre que medie petición escrita y personal del interesado, que podrá ser revocada en cualquier momento. Así mismo, la empresa está obligada a remitir toda información que sea necesaria al Delegado sindical, periódicamente y según las necesidades e intereses de la plantilla, teniendo al efecto un tablón de anuncios, para las cuestiones del sindicato de cara a su publicidad.

Artículo 27.- Comisión Paritaria de vigilancia del Convenio.

1.- En un plazo de treinta días, y para todas las cuestiones que se deriven de la aplicación, interpretación y vigilancia de este Convenio se constituirá una Comisión Paritaria, formada por:

PARTE EMPRESARIAL

D. Santiago Hernández López, D. Primitivo Gómez Pascual, y D. Juan B. Sánchez Blanco, con D.N.I. 7.419.769-E, 11.769.556-L, y 6.921.785-G, respectivamente.

PARTE SOCIAL

D. Miguel Parra Castro, Delegado de los Trabajadores, y D. Lázaro Díaz Rodrigo, con D.N.I. 11.782.826H y 6.972.911-R, respectivamente.

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

3.- A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir asesores con voz pero sin voto por cada una de las partes representadas en dicha Comisión.

4.- Las funciones de esta Comisión son las siguientes:

- a) Velar por la aplicación de lo establecido en este Convenio.
- b) Intervención, conciliación y mediación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la comisión acepta la función arbitral, mediadora o conciliadora.
- c) Realizar los estudios necesarios para el mejor desarrollo del presente Convenio.
- d) Denuncia del incumplimiento del Convenio.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

5.- Dicha Comisión se reunirá a petición o instancia de cualquiera de las partes o al menos una vez al año, debiéndose fijar la reunión como máximo dentro de los cinco días posteriores a su petición.

6.- Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria de Control, Desarrollo, Seguimiento e Interpretación del Convenio obligarán a las partes en los mismos términos que el presente Convenio y serán recogidos en un acta e incluidos como Anexos del propio Convenio.

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

Disposición adicional 1ª.

Como norma supletoria en lo no dispuesto en el presente Convenio, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales en materia laboral.

Disposición adicional 2ª.

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

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

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

ANEXO I

RELACIÓN DE CATEGORÍAS:

- 1.- Encargado.
- 2.- Vigilante.
- 3.- Auxiliar Administrativo.

FUNCIONES

1.- ENCARGADO.- Será el responsable de los trabajadores de la Comunidad de Valdecañas, a los que trasladará las órdenes oportunas y actuar como intermediario ante el Presidente de dicha

Comunidad o quien delegue, con independencia de los trabajos propios de la categoría de vigilante de los turnos de riego.

2.- VIGILANTE.- Será el responsable del control de las torres de riegos, así como de la vigilancia del reparto de aguas según los turnos establecidos. Igualmente, realizará los informes sobre incidencias o cualquiera otra causa requerida por la Empresa.

3.- AUXILIAR ADMINISTRATIVO.- Realizará las funciones de administración que le sean encomendadas.

ANEXO II

TABLA SALARIAL DE LA COMUNIDAD DE REGANTES ZONA DE VALDECAÑAS

AÑO 2004

CATEGORIA	SLARIO BASE	PLUS ASIST.	PLUS TRANS.	NOCTURN.	P.VERANO	P.NAVIDAD	BENEFICIOS
ENCARGADO	716,8096	163,436	65,3016	45,4168	59,73413333	59,73413333	49,778444
VIGILANTE	681,2936	157,4352	65,3016	45,4168	56,77446667	56,77446667	47,312055
AUX. ADVO.	531,1176	56,6488	0	0	44,2598	44,2598	36,883166

CONSEJERÍA DE FOMENTO

RESOLUCIÓN de 29 de septiembre de 2003, de la Comisión de Urbanismo y Ordenación del Territorio de Extremadura, por la que se aprueba definitivamente modificación puntual de las Normas Subsidiarias de Planeamiento Municipal de Alburquerque, consistente en la ampliación de suelo de uso industrial y creación de nueva ordenanza particular de suelo industrial-nido.

La Comisión de Urbanismo y Ordenación del Territorio de Extremadura, en sesión de 29 de septiembre de 2003, adoptó la siguiente resolución:

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

De conformidad con lo previsto en el artículo 6 del Decreto 187/1995, de 14 de noviembre, sobre atribuciones de los órganos urbanísticos y de Ordenación del Territorio de la Junta de Extremadura (D.O.E. nº 136, de 21 de noviembre), y en la Disposición Derogatoria única, Punto 2, de la Ley 15/2001, de 14 de diciembre, del Suelo y Ordenación Territorial de Extremadura (LSOTEX), corresponde el conocimiento del asunto más arriba señalado, al objeto de su resolución a la Comisión de Urbanismo y Ordenación Territorial de Extremadura.

Puesto que Alburquerque no dispone de Normas Subsidiarias de Planeamiento Municipal adaptadas u homologadas a la ordenación estructural del art. 70.1.1 de la Ley 15/2001 (LSOTEX), hasta tanto dicha homologación se produzca, la competencia de aprobación definitiva del planeamiento radicará, en todo caso, en dicho órgano de la Junta de Extremadura.

Cualquier innovación de las determinaciones de los planes de ordenación urbanística deberá ser establecida por la misma clase de plan y observando el mismo procedimiento seguido para la aprobación de dichas determinaciones (art. 80 de 15/2001 —LSOTEX—).