

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y MEDIO AMBIENTE

RESOLUCIÓN de 6 de febrero de 2006, del Consejero de Agricultura y Medio Ambiente, por la que se dispone la ejecución de la sentencia nº 735 de 22 de septiembre de 2005, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura.

En el Recurso Contencioso-Administrativo nº 1074/2003, promovido por la Sociedad Agraria de Transformación “El Palacito de los Manzanos”, representada por el Procurador D. Juan Antonio Hernández Lavado, contra la Junta de Extremadura, representada y defendida por el Sr. Letrado de su Gabinete Jurídico, Recurso que versa sobre la Resolución del Sr. Consejero de Agricultura y Medio Ambiente de la Junta de Extremadura de fecha 29 de mayo de 2003, por la que se desestima el Recurso de Reposición interpuesto por la recurrente contra la Resolución de la Consejería de Agricultura y Medio Ambiente de 21 de febrero de 2003 por la que se resolvía dejar sin efecto la Resolución de 7 de junio de 2001 de concesión de ayuda, por realizar la adquisición de las máquinas previa aprobación de la ayuda así como efectuar pagos para la adquisición de máquinas una Comunidad de Bienes. Cuantía: 13.420,60 euros.

El artículo 8 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, que regula la tramitación administrativa en la ejecución de las Resoluciones judiciales, establece que la ejecución de las Resoluciones recaídas en Recursos contenciosos-administrativos en los que sea parte la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura corresponderá al órgano que dictó el acto o disposición origen del proceso.

Asimismo, el artículo 9.1 del citado Decreto, establece que el titular del órgano competente dictará la Resolución en orden al cumplimiento de la Sentencia.

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

RESUELVO:

Proceder a la ejecución del fallo del Sentencia nº 735 de 22 de septiembre de 2005 de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, dictada en el Recurso Contencioso-Administrativo nº 1074 de 2003, llevando a puro y debido efecto el fallo, cuya parte dispositiva dice:

“Estimando el Recurso Contencioso-Administrativo interpuesto por el Procurador Sr. Hernández Lavado, en nombre y representación de El Palacio de los Manzanos S.A.T. contra la Resolución referida en el primer fundamento, debemos declarar y declaramos que la misma no es ajustada a derecho, y en su virtud la anulamos,

declarando la vigencia de las ayudas concedidas a la actora y objeto de este recurso, sin hacer expreso pronunciamiento respecto de las costas procesales causadas”.

Mérida, a 6 de febrero de 2006.

El Consejero de Agricultura y Medio Ambiente,
JOSÉ LUIS QUINTANA ÁLVAREZ

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y TRABAJO

RESOLUCIÓN de 7 de febrero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determinan la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “Nestlé Waters España, S.A.”, para su centro de trabajo de Herrera del Duque. Asiento 7/2006.

VISTO: el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa NESTLÉ WATERS ESPAÑA, S.A. para su centro de trabajo de Herrera del Duque, con código informático 0601431, suscrito el 15 de septiembre de 2005 por la representación de la empresa, de una parte, y por los delegados de personal, de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95); artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81) y 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. 17-5-95); esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería del mismo nombre, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer la publicación, en el Boletín Oficial de la Provincia —B.O.P.— y en el Diario Oficial de Extremadura —D.O.E.—, del texto del Convenio, así como el acta de 20 de septiembre de 2005, que acompaña a esta Resolución.

Mérida, 7 de febrero de 2006.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
DE NESTLÉ WATERS ESPAÑA, S.A. PARA
SU CENTRO DE TRABAJO DE HERRERA DEL DUQUE

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1. Objeto
- Artículo 2. Ámbito funcional
- Artículo 3. Ámbito territorial
- Artículo 4. Ámbito personal
- Artículo 5. Ámbito temporal
- Artículo 6. Rescisión y revisión

CAPÍTULO II. COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL

- Artículo 7. Consideración global
- Artículo 8. Compensación
- Artículo 9. Absorción
- Artículo 10. Garantía personal

CAPÍTULO III. COMISIÓN PARITARIA

- Artículo 11. Composición
- Artículo 12. Funciones

CAPÍTULO IV. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- Artículo 13. Organización técnica y práctica
- Artículo 14. Revisión de las valoraciones
- Artículo 15. Cambios de puestos de trabajo

CAPÍTULO V. RETRIBUCIONES

- Artículo 16. Salarios
- Artículo 17. Antigüedad
- Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias
- Artículo 19. Horas extraordinarias
- Artículo 20. Plus Nocturnidad
- Artículo 21. Prima Domingos y Festivos Oficiales

CAPÍTULO VI. JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

- Artículo 22. Jornada
- Artículo 23. Vacaciones
- Artículo 24. Licencias

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- Artículo 25. Régimen disciplinario

CAPÍTULO VIII. PRESTACIONES SOCIALES

- Artículo 26. Obsequio por nupcialidad
- Artículo 27. Obsequio por natalidad
- Artículo 28. Complemento IT
- Artículo 29. Indemnización por muerte o incapacidad
- Artículo 30. Prendas de trabajo

CAPÍTULO IX. DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 31. Legislación Subsidiaria
- Artículo 32. Vinculación a la totalidad

ANEXOS

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

Ambas representaciones se hallan conformes en que el objeto fundamental que se persigue con la formalización de este Convenio Colectivo es el de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores e incrementar la productividad.

Artículo 2. Ámbito Funcional

El presente convenio regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre la empresa NESTLÉ WATERS ESPAÑA, S.A. y el personal de su fábrica de Herrera del Duque, con las excepciones que se detallan en el artículo 4º (Ámbito Personal).

Artículo 3. Ámbito Territorial

Este Convenio Colectivo será de aplicación al centro de trabajo de Herrera del Duque (Badajoz).

Artículo 4. Ámbito Personal

Se regirá por este Convenio Colectivo el personal que preste servicio en el centro de trabajo a que se refiere el artículo anterior, con las excepciones siguientes:

- a) Los cargos de alta dirección, gobierno o consejo.
- b) Las personas a quienes se les haya encomendado algún servicio sin sujeción a jornada y que no figuran en la plantilla de la empresa.
- c) Los trabajadores pertenecientes a los grupos técnicos y administrativos, en lo relativo exclusivamente a retribuciones del capítulo V (salvo para aquellas cuestiones que expresamente se

determine lo contrario), por cuanto siguen un sistema de determinación salarial diferente.

Artículo 5. Ámbito Temporal

1) Cualquiera que sea la fecha de su aprobación y publicación en el Diario Oficial de Extremadura, el presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día primero de enero del dos mil cinco, venciendo el treinta y uno de diciembre de dos mil siete.

2) El Convenio Colectivo se entenderá prorrogado tácitamente por periodos anuales, salvo que alguna de las partes lo denunciase con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas en la forma reglamentaria.

Artículo 6. Rescisión y Revisión

1) El escrito de denuncia incluirá certificado del acuerdo adoptado por la representación social o económica, razonando las causas determinantes de la rescisión o revisión incluyendo, en caso de revisión, el proyecto de los puntos a modificar.

2) En ambos casos el Convenio Colectivo se entenderá prorrogado hasta tanto se haya concluido un nuevo acuerdo.

CAPÍTULO II

COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL

Artículo 7. Consideración Global

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica, deben considerarse globalmente.

Artículo 8. Compensación

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

Artículo 9. Absorción

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

Artículo 10. Garantía Personal

Ningún trabajador podrá resultar lesionado en su retribución global por la aplicación de las cláusulas de este Convenio Colectivo.

CAPÍTULO III

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 11. Composición

Para la interpretación de este Convenio Colectivo se crea una Comisión Paritaria la cual estará constituida por dos representantes de los trabajadores y dos de la empresa.

Para actuar como Presidente y Secretario; los designados los elegirán para cada reunión.

Artículo 12. Funciones

Ambas partes firmantes convienen en dar conocimiento a la citada Comisión Paritaria de cuantos detalles, discrepancias y conflictos pudiera producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo, para que la misma emita su dictamen previo, en término máximo de diez días, al planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones correspondientes.

CAPÍTULO IV

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 13. Organización Técnica y Práctica

1) De acuerdo con las facultades y atribuciones que según legislación vigente corresponden a la Dirección de la empresa en la organización técnica y práctica del trabajo, ésta podrá adoptar los sistemas de organización, racionalización, mecanización y modernización que considere oportunos, creando, modificando, refundiendo o suprimiendo servicios, puestos de trabajo o funciones, así como la estructura y contenido de los mismos.

2) También corresponde a la Dirección de la empresa combinar y cambiar los puestos de trabajo, adoptar nuevos métodos de trabajo, utilización de máquinas y motorización de funciones, de manera que los resultados de esta mecanización y progreso técnico en la organización industrial se concreten en una mayor productividad, en la que están asimismo interesados los trabajadores.

3) La Dirección aspira a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el productor idóneo por sus cualidades técnicas y profesionales, a cuyo fin se establece para el personal la obligación de someterse a las pruebas físicas e intelectuales que se estimen oportunas.

Artículo 14. Valoración de los puestos de trabajo

La empresa, con el fin de establecer una remuneración lo más justa posible, ha procedido a una valoración real de todos los puestos de trabajo del personal obrero.

Como consecuencia de la continua adaptación de la organización de la empresa a las necesidades del momento, anualmente se

realizará una revisión de los puestos de trabajo ya valorados en los que concurren algunas de las circunstancias siguientes:

- a) Mecanización del puesto de trabajo.
- b) Cambio de método operativo.
- c) Modificación sustancial de las condiciones que influyen en el coeficiente de descanso o fatiga.
- d) Variación de las condiciones ambientales.

La solicitud de revisión de un puesto de trabajo será dirigida por el trabajador a su jefe inmediato o por los delegados de personal al departamento de recursos humanos, haciendo constar las razones en que se basa su petición de revisión.

Las valoraciones de los puestos de trabajo las realizará el Especialista de Valoración designado por la empresa, aceptando los trabajadores el sistema y las valoraciones realizadas.

Las solicitudes de revisión se presentarán a principios de octubre, en el transcurso de los siguientes meses se valorarán dichos puestos, aplicando los cambios que se dieran con efectos del 1 de enero del año siguiente.

En los casos de nueva creación de un puesto, los efectos de la valoración tendrán lugar con efecto retroactivo al día en que se considere, una vez pasado el periodo de aprendizaje y experiencia, que el trabajador lo ha venido desempeñando de manera normal.

Artículo 15. Cambio puesto de trabajo

- 1) Cuando un trabajador realice durante una o más jornadas completas, trabajos de un grupo profesional superior al suyo, percibirá la diferencia salarial por día trabajado, salvo que ya viniese percibiendo un salario superior o suficiente al que corresponde al grupo profesional al que pertenece el puesto de trabajo.
- 2) Cuando por necesidades de la empresa el trabajador realice trabajos de un grupo profesional inferior al que habitualmente tiene asignado, se le abonará el grupo profesional considerado como habitual.
- 3) En el que caso de que la petición de un trabajo de grupo profesional inferior sea cursada por el propio trabajador, su salario se le reducirá hasta alcanzar el salario correspondiente al grupo profesional solicitado.
- 4) El trabajador que realice trabajos de manera continuada de un puesto de trabajo perteneciente a un grupo profesional superior al que habitualmente tiene asignado durante un periodo superior a

seis meses en un año, se le asignará el grupo profesional superior, esto siempre que no obedezca a sustitución de otro trabajador.

CAPÍTULO V RETRIBUCIONES

Artículo 16. Salarios

Los salarios por jornada completa se abonarán de acuerdo con la tabla de grupos profesionales que se fijan en el Anexo I, en los cuales se consideran incluidos todos los conceptos legales y complementarios que no están determinados en este capítulo.

Artículo 17. Antigüedad

Para acreditar la antigüedad se tendrán en cuenta todos los años de prestación de servicios para la empresa desde la firma del contrato en vigor.

El complemento de antigüedad queda fijado en 23,26 euros mensuales, por jornada completa y sin distinción de categorías, por cada nuevo trienio consolidado, en cada una de las mensualidades, así como pagas extraordinarias de marzo, junio y noviembre.

Dicho complemento es de aplicación a todos los trabajadores.

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias

- 1) Se fijan tres gratificaciones de treinta días de salario más antigüedad para cada una de ellas, a percibir en los meses de marzo, junio y noviembre de cada año.
- 2) Quien ingrese o cese durante el año, percibirá estas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado durante ese año.

Estas gratificaciones están incluidas en el cómputo del Total Anual del Anexo I.

Artículo 19. Horas Extraordinarias

- 1) Cuando excepcionalmente para la buena marcha de la producción se haga necesario que el personal realice horas extraordinarias, éstas se abonarán, estipulando pacto expreso al respecto, de acuerdo con la tabla fijada en el Anexo II.
- 2) Las horas extraordinarias podrán también compensarse con descanso, por tiempo equivalente.

Artículo 20. Plus de Nocturnidad

El personal que realice trabajos en el horario comprendido entre las 22 y las 6 horas percibirá un complemento nocturno por valor de un 30% de su salario base correspondiente al tiempo trabajado durante dicho horario.

Artículo 21. Prima de Domingos y Festivos Oficiales

Cuando sea necesario trabajar en domingo o Festivo Oficial el trabajador percibirá la cantidad de 30 euros.

CAPÍTULO VI JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 22. Jornada

1) La jornada anual de trabajo efectivo para el personal con jornada continuada será de 1.717 horas y 20 minutos anuales. La jornada anual de trabajo efectivo para el personal con jornada partida será de 1.792 horas.

El tiempo diario de 20 minutos de descanso no es computable como trabajo efectivo.

2) La distribución horaria de la jornada será de lunes a domingo, mediante un sistema de turnos, los cuales se adaptarán en todo momento a las necesidades de producción de la empresa. El personal está sujeto a la realización de los turnos que la empresa designe, así como los cambios de los mismos que exijan las planificaciones de trabajo.

Artículo 23. Vacaciones

1) El personal tendrá derecho a una vacación anual de 22 días laborables o parte proporcional al tiempo trabajado durante el año natural.

2) Por el carácter estacional de las actividades de la Empresa, ésta no se verá obligada a dar vacaciones a sus trabajadores durante las fechas comprendidas entre el 15 de junio y 15 de septiembre, aunque según como se desarrolle la temporada, la empresa estudiará la posibilidad de que el trabajador pueda disfrutar de un máximo de 10 días laborables durante las fechas indicadas.

Artículo 24. Licencias

Además de las licencias retribuidas legalmente previstas, se establece un permiso retribuido, de un máximo de 4 horas, para acudir al médico especialista, siempre y cuando no haya abuso por parte del trabajador.

Al igual que en el resto de las licencias es necesario previo aviso y justificación.

CAPÍTULO VII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 25. Régimen disciplinario

En materia de régimen disciplinario será de aplicación lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, así como, y en tanto en cuanto

no haya normativa de rango superior que regule esta materia, para la graduación de las faltas y sanciones será de aplicación lo regulado en materia de régimen disciplinario en el Acuerdo Marco para el Sector de Industrias de Aguas de Bebidas Envasadas.

CAPÍTULO VIII PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 26. Obsequio por nupcialidad

La empresa obsequiará al personal que lleve más de un año trabajando para la misma, con motivo de la celebración de su matrimonio con la cantidad de 250 euros.

Artículo 27. Obsequio de natalidad

La empresa obsequiará a su personal, con motivo del nacimiento de cada hijo, con la cantidad de 200 euros.

Artículo 28. Complemento IT

1) En el caso de baja por accidente de trabajo la empresa complementará el 100% del salario base del trabajador desde el primer día de la baja. Quedan excluidos de este complemento los accidentes que no tengan lugar en las dependencias de la planta; aquellos cuya causa no tenga que ver con la actividad de la empresa o aquellos que de la investigación se deduzca que la causa se debe a un comportamiento negligente por parte del trabajador.

2) En el caso de baja por enfermedad o contingencia común, la empresa complementará el 100% del salario base a partir del 21º día de la baja, no realizándose complemento alguno entre los días 1º y 20º de la misma.

3) El trabajador deberá someterse a cuantas comprobaciones y reconocimientos médicos solicite la Empresa. En caso de negarse dejará de percibir el complemento de los apartados 1 y 2, según proceda.

Artículo 29. Indemnización por muerte o incapacidad

Todo trabajador que fallezca o quede incapacitado de forma absoluta para todo trabajo, o de forma permanente y total para el ejercicio de su profesión habitual como consecuencia de un accidente, recibirá una indemnización de 39.655,70 euros.

Artículo 30. Prendas de trabajo

1) Al personal obrero se le proporcionará la indumentaria de trabajo adecuada a su función.

2) Se le proporcionará tanto indumentaria apropiada para verano como para invierno, así como el calzado adecuado para las

funciones que desempeñe y ropa de abrigo para quienes tengan que trabajar al aire libre.

3) La conservación y limpieza de la indumentaria de trabajo irá a cargo del trabajador.

CAPÍTULO IX DISPOSICIONES FINALES

Artículo 31. Legislación subsidiaria

Para los conceptos no tratados en el presente convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales de aplicación.

Artículo 32. Vinculación a la totalidad

1) Ambas partes establecen que las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que, las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieran, considerado todo ello en su conjunto y cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados en forma aislada y con independencia de los demás.

2) En el supuesto de que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase, modificase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio y, con ello, a juicio de cualquiera de las partes, se desvirtuase su contenido, será ineficaz en su totalidad y examinado de nuevo por la comisión negociadora.

ANEXO I TABLA SALARIAL 2005

G.P.	BRUTO ANUAL	BRUTO MENSUAL
1	11.264,88 €	750,99 €
2	12.015,60 €	801,04 €
3	12.767,34 €	851,16 €
4	13.518,06 €	901,20 €
5	14.269,80 €	951,32 €
6	15.020,52 €	1.001,37 €
7	15.772,26 €	1.051,48 €

ANEXO II

HORA EXTRA NORMAL: 7,36 €.

HORA EXTRA FESTIVA: 9,22 €.

Anexo Convenio Colectivo Fábrica de Herrera del Duque: Personas que constituyen la representación

Por parte de la empresa:

- Olga Jurado
- Juan José Reyes
- Victoria Sánchez

Por parte de los trabajadores:

- Miguel Herreros
- Antonio Parra
- Jose María Pinilla

En Herrera del Duque, a 20 de septiembre de 2005, siendo las 12 horas, se reúnen las personas,

Por parte de la empresa:

- Olga Jurado
- Juan José Reyes
- Victoria Sánchez

Los delegados de personal:

- Miguel Herreros
- Antonio Manuel Parra
- José María Pinilla

Ambas representaciones han llegado a los siguientes

ACUERDOS:

1. Complemento de flexibilidad

Cuando como consecuencia de las necesidades de producción sea preciso adaptar los turnos y éstos incluyan Fines de Semana y/o Festivos Oficiales, el trabajador percibirá un complemento de compensación el cual corresponderá a 20 euros cuando dentro del turno deba trabajar en Sábado y la prima dominical establecida en convenio cuando deba trabajar en Domingo o Festivo Oficial.

2. Cambio de turno

Tal y como está contemplado en el convenio, el personal está sujeto a la realización de los turnos que la empresa designe, así como los cambios de los mismos que exijan las planificaciones de trabajo. No obstante, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 12 € por cada cambio de turno que se le realice sin preaviso de 3 días laborables.

En prueba de conformidad ambas representaciones firman la presente acta, levantándose la sesión a las 14 horas en el lugar y fecha al principio indicados.

RESOLUCIÓN de 13 de febrero de 2006, del Servicio de Ordenación Industrial, Energía y Minas de Cáceres, autorizando el establecimiento de instalación eléctrica.
Ref.: 10/AT-000150-000001.

Visto el expediente incoado en este Servicio a petición de: Iberdrola Distr. Eléctrica, S.A. con domicilio en: Cáceres, C/ Periodista Sánchez Asensio, I solicitando autorización administrativa y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el artículo 128 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre (B.O.E. 27-12-2000), así como lo dispuesto en la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico:

Este Servicio ha resuelto:

Autorizar a Iberdrola Distr. Eléctrica, S.A. el establecimiento de la instalación eléctrica, cuyas principales características son las siguientes:

ESTACIÓN TRANSFORMADORA:

Tipo: Cubierto.

N. de transformadores:

Tipo	Relación de transformación
2	20,000 / 400,000
	13,200 / 230,000

Potencia total en transformadores en KVA: 1.260.

Emplazamiento: Cáceres. C/ Sánchez Herrero.

Presupuesto en euros: 22.573,56.

Presupuesto en pesetas: 3.755.924.

Finalidad: Mejora de la calidad del suministro eléctrico.

Referencia del Expediente: 10/AT-000150-000001.

Esta instalación no podrá entrar en funcionamiento mientras no cuente el peticionario de la misma con el Acta de Puesta en servicio previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el artículo 132 del mencionado R.D. 1955/2000, de 1 de diciembre.

Cáceres, 13 de febrero de 2006.

El Jefe del Servicio de Ordenación Industrial, Energía y Minas,
ARTURO DURÁN GARCÍA

RESOLUCIÓN de 20 de febrero de 2006, de la Dirección General de Empleo, por la que se da publicidad a las ayudas concedidas durante el ejercicio 2005 por la contratación indefinida de trabajadores discapacitados en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Durante el ejercicio 2005 se han concedido mediante resolución del Consejero de Economía y Trabajo las ayudas o subvenciones que se señalan en el Anexo de esta resolución al amparo de la siguiente normativa:

A) Orden de 23 de junio de 2003, por la que se adaptan las previsiones sobre procedimiento de concesión de las ayudas y subvenciones sobre fomento del empleo de los trabajadores minusválidos regulados en el Real Decreto 1451/1983, modificado por el Real Decreto 4/1999 de 8 de enero, a las especialidades que se derivan de la Organización Autonómica Extremeña. (D.O.E. nº 77 de 3 de julio de 2003).

B) Decreto 138/2005, de 7 de junio, por el que se establecen las normas de procedimiento para la concesión de ayudas para el fomento del empleo de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo y empresas ordinarias. (D.O.E. nº 68 de 14 de junio de 2005).

Este programa de ayuda se han imputado a la aplicación presupuestaria 19.03.322A.470 y financiado con cargo al proyecto de gasto 200219003000100, cofinanciados por el Fondo Social Europeo con un 70%. Así mismo han sido financiado con el proyecto de gasto 200019003022500.

La ayuda concedida se ha destinado a fomentar la integración laboral del discapacitado en la empresa ordinaria con la finalidad de crear puestos de trabajo estable para personas con discapacidad reconocida.

El Decreto 64/2005, de 15 de marzo, por el que se adaptan los regímenes de ayuda de la Consejería de Economía y Trabajo a la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones establece en su artículo 11.2 que las subvenciones comprendidas en el ámbito de aplicación de este Decreto deberán someterse a los establecido en el artículo 18 de la Ley General de Subvenciones que regula la publicidad de las subvenciones concedidas mediante su publicación en el diario oficial correspondiente, con indicación del programa de ayuda, el crédito presupuestario al que se imputen, beneficiario, cantidad concedida y finalidad de la subvención.