



[S U M A R I O]

III OTRAS RESOLUCIONES

Consejería de Fomento

Normas subsidiarias. Resolución de 13 de septiembre de 2007, de la Comisión de Urbanismo y Ordenación del Territorio de Extremadura, por la que se aprueba definitivamente la modificación puntual 2/2006 de las Normas Subsidiarias de Planeamiento Municipal de Lobón, que consiste en la reclasificación, de suelo no urbanizable de especial protección agrícola a suelo urbanizable de uso industrial, de terrenos sitos entre los caminos de "Corte de Peleas" y de "Lobón al Castillo de Guadajira", creándose el nuevo Sector S.A.U.-5 2897

Normas subsidiarias. Resolución de 13 de septiembre de 2007, de la Comisión de Urbanismo y Ordenación del Territorio de Extremadura, por la que se aprueba definitivamente la modificación puntual de las Normas Subsidiarias de Planeamiento Municipal de Jerez de los Caballeros, que consiste en la recalificación de suelo urbano residencial (Zona V) y suelo urbano industrial a suelo urbano residencial (Zona II), definiendo la Unidad de Ejecución n.º 25 de terrenos sitos junto a C/ Colón y Plaza Tejares 2902

Consejería de Industria, Energía y Medio Ambiente

Sentencias. Ejecución. Resolución de 29 de enero de 2008, del Consejero, por la que se dispone la ejecución de la sentencia n.º 897 del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, en el recurso contencioso-administrativo n.º 263/2006 2905



Sentencias. Ejecución. Resolución de 29 de enero de 2008, del Consejero, por la que se dispone la ejecución de la sentencia n.º 402 del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, en el recurso contencioso-administrativo n.º 850/2004 2906

Sentencias. Ejecución. Resolución de 31 de enero de 2008, del Consejero, por la que se dispone la ejecución de la sentencia n.º 337 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Mérida, en el recurso contencioso-administrativo n.º 31/2007 2907

Sentencias. Ejecución. Resolución de 31 de enero de 2008, del Consejero, por la que se dispone la ejecución de la sentencia n.º 89 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Mérida, en el recurso contencioso-administrativo n.º 144/2005 2908

Sentencias. Ejecución. Resolución de 31 de enero de 2008, del Consejero, por la que se dispone la ejecución de la sentencia n.º 324 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Mérida, en el recurso contencioso-administrativo n.º 261/2006 2909

Consejería de Igualdad y Empleo

Convenios Colectivos. Resolución de 17 de enero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Puebla de la Calzada. Asiento: 002/2008 2910

Convenios Colectivos. Resolución de 22 de enero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de derivados del cemento para la provincia de Cáceres. Expte.: 10/033/2007 2942

Consejería de Educación

Centros docentes públicos. Resolución de 22 de enero de 2008, de la Consejera, por la que se aprueba la denominación específica de "Lacipea" para el Colegio Rural Agrupado de Rena, Villar de Rena y Puebla de Alcollarín 2995

V

ANUNCIOS

Consejería de Administración Pública y Hacienda

Notificaciones. Anuncio de 31 de enero de 2008 sobre notificación de la resolución del expediente sancionador que se sigue contra "Taurina Siglo XXI, S.L.", por incumplimiento o cumplimiento defectuoso de los deberes de identificación y vigilancia de las reses de lidia 2996

Notificaciones. Anuncio de 31 de enero de 2008 sobre notificación de la resolución del expediente sancionador que se sigue contra "Taurina Siglo XXI, S.L.", por incumplimiento de las condiciones establecidas para la celebración de los espectáculos taurinos 2997



Notificaciones. Citación. Anuncio de 4 de febrero de 2008 sobre citación al beneficiario "Manufacturas Textiles Villanueva, S.L.", para proceder a la notificación por comparecencia de los resultados del control financiero **2998**

Consejería de Fomento

Transporte de viajeros. Resolución de 21 de enero de 2008, de la Dirección General de Transportes, de información pública sobre modificación de la concesión del servicio de transporte regular, permanente y de uso general de viajeros por carretera VAC-144 entre Sevilla - Mérida, con hijuelas. Expte.: VAC-144-2008-01 **2999**

Transporte de viajeros. Resolución de 21 de enero de 2008, de la Dirección General de Transportes, de información pública sobre modificación de la concesión del servicio de transporte regular, permanente y de uso general de viajeros por carretera VAC-144 entre Sevilla - Mérida, con hijuelas. Expte.: VAC-144-2008-02 **3000**

Transporte de viajeros. Resolución de 21 de enero de 2008, de la Dirección General de Transportes, de información pública sobre modificación de la concesión del servicio de transporte regular, permanente y de uso general de viajeros por carretera VAC-144 entre Sevilla - Mérida, con hijuelas. Expte.: VAC-144-2008-03 **3000**

Información pública. Anuncio de 20 de diciembre de 2007 sobre construcción de matadero de cerdos ibéricos y sala de despiece. Situación: ctra. Zafra a Huelva (EX-101), p.k. 9,300. Promotor: Mazafra, S.L., en Zafra **3001**

Información pública. Anuncio de 20 de diciembre de 2007 sobre ampliación de explotación avícola de carne. Situación: paraje "El Chaparral", parcela 253 del polígono 18. Promotor: D. José María Fernández Gutiérrez, en Guareña **3002**

Información pública. Anuncio de 26 de diciembre de 2007 sobre construcción de vivienda unifamiliar y cuadras. Situación: finca "El Fresno del Poniente", parcela 11 del polígono 36, parcela 3 del polígono 39, parte de la parcela 2 del polígono 38, parte de la parcela 10 del polígono 36 y parte de la parcela 8 del polígono 37. Promotor: D. José María Sainz Vázquez, en Serradilla **3002**

Información pública. Anuncio de 10 de enero de 2008 sobre legalización de explotación agroganadera. Situación: parcelas 35 y 80 del polígono 5. Promotor: D. José Javier Herrero Pulido, en Riobos **3003**

Información pública. Anuncio de 10 de enero de 2008 sobre construcción de vivienda unifamiliar. Situación: finca "El cuarterón de chistes y ruedos", parcelas 4, 5, 6, 10 y 15 del polígono 22, y parcelas 7, 8, 9, 11 y 12 del polígono 23. Promotor: Incapor, S.L., en Serradilla **3003**

Información pública. Anuncio de 14 de enero de 2008 sobre construcción de explotación porcina. Situación: parcela 39 del polígono 87. Promotor: Coto del Castaño, S.L., en Azuaga **3004**

Información pública. Anuncio de 14 de enero de 2008 sobre construcción de explotación porcina. Situación: sitio "El Espolón", parcelas 10, 11 y 12 del polígono 4. Promotor: D. Antonio Ruiz López, en Campanario **3004**



Información pública. Anuncio de 14 de enero de 2008 sobre construcción de nave-almacén agrícola. Situación: parcela 26 del polígono 3. Promotor: D. José María Serrano Fernández, en Higuera de Llerena **3005**

Información pública. Anuncio de 14 de enero de 2008 sobre construcción de explotación porcina. Situación: paraje "El Prado", parcela 23 del polígono 42. Promotor: D. Eugenio Morillo González, en Berlanga **3005**

Ayuntamiento de Almendralejo

Urbanismo. Anuncio de 4 de enero de 2008 sobre aprobación definitiva del Proyecto de Urbanización de la Calle Haya **3006**

Ayuntamiento de Cabeza del Buey

Funcionarios de Administración Local. Anuncio de 17 de octubre de 2007 sobre nombramiento de funcionarios de carrera **3006**

Funcionarios de Administración Local. Anuncio de 19 de diciembre de 2007 sobre nombramiento de funcionario de carrera **3007**

Ayuntamiento de Llerena

Urbanismo. Anuncio de 7 de diciembre de 2007 sobre viabilidad de la transformación urbanizadora de la Unidad de Actuación UE-15/4 de las Normas Subsidiarias de Planeamiento **3008**

Ayuntamiento de Monroy

Normas subsidiarias. Edicto de 28 de enero de 2008 sobre aprobación inicial de la modificación de las Normas Subsidiarias **3009**

Ayuntamiento de Torremenga

Normas subsidiarias. Edicto de 17 de enero de 2008 sobre aprobación definitiva del proyecto de urbanización de la Unidad de Ejecución n.º 6 de las Normas Subsidiarias **3009**

Agrupación de Interés Urbanístico "U.E.-15 de Albuquerque"

Urbanismo. Anuncio de 31 de enero de 2008 sobre aprobación definitiva del Programa de Ejecución de la Unidad de Ejecución UE-15 del Plan General de Ordenación Urbana **3010**



III OTRAS RESOLUCIONES

CONSEJERÍA DE FOMENTO

RESOLUCIÓN de 13 de septiembre de 2007, de la Comisión de Urbanismo y Ordenación del Territorio de Extremadura, por la que se aprueba definitivamente la modificación puntual 2/2006 de las Normas Subsidiarias de Planeamiento Municipal de Lobón, que consiste en la reclasificación, de suelo no urbanizable de especial protección agrícola a suelo urbanizable de uso industrial, de terrenos sitos entre los caminos de "Corte de Peleas" y de "Lobón al Castillo de Guadajira", creándose el nuevo Sector S.A.U.-5. (2008060262)

La Comisión de Urbanismo y Ordenación del Territorio de Extremadura, en sesión de 13 de septiembre de 2007, adoptó la siguiente resolución:

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

De conformidad con lo previsto en el art. 11.2.e y en la Disposición Adicional Segunda del Decreto 17/2006, de 7 de febrero, regulador de las atribuciones de los órganos urbanísticos y de ordenación del territorio, y de la organización y funcionamiento de la Comisión de Urbanismo y Ordenación del Territorio, en el art. 3 del Decreto Legislativo 1/2005, de 21 de junio, por el que se aprueba el Texto Articulado de las Bases de la Agencia Extremeña de la Vivienda, el Urbanismo y el Territorio, y el art. 6, I, 22 del Decreto 39/2006, de 7 de marzo (DOE 14-03-06), por el que se aprueba la Estructura Orgánica y los Estatutos de la Agencia Extremeña de la Vivienda, el Urbanismo y el Territorio, corresponde el conocimiento del asunto, al objeto de su resolución, a la Comisión de Urbanismo y Ordenación del Territorio de Extremadura.

Puesto que Lobón 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—).

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



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

A C U E R D A :

- 1.º) Aprobar definitivamente la modificación puntual n.º 2/2006 de las Normas Subsidiarias de Planeamiento Municipal epigrafiada.
- 2.º) Publicar, como Anexo a esta resolución la normativa y/o ficha urbanísticas afectadas resultante de la aprobación de la presente modificación.

A los efectos previstos en el art. 79.2.b de LSOTEX, el Municipio deberá disponer, en su caso y si procede, la publicación del contenido del planeamiento aprobado en el Boletín Oficial de la Provincia.

Contra esta resolución que tiene carácter normativo no cabe recurso en vía administrativa (art. 107.3 de LRJAP y PAC), y sólo podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Sala de igual nombre del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura en el plazo de DOS MESES contados desde el día siguiente a su publicación (art. 46 de Ley 29/1998, de 13-7, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa).

V.º B.º

El Presidente,

FCO. JAVIER GASPAS NIETO

El Secretario,

JUAN IGNACIO RODRÍGUEZ ROLDÁN

A N E X O

Como consecuencia de la aprobación definitiva del asunto más arriba epigrafiado, por Resolución de la Comisión de Urbanismo y Ordenación del Territorio de Extremadura, de fecha 13 de septiembre de 2007 se modifican los arts. 60 [apartado Edificación Industrial en Hilera (IH) y Edificación Industrial Aislada (IA)], 63, 68, 70, 71, 177, y dentro del Capítulo II-II Condiciones particulares del Sector S.A.U.-5 (arts. 179-2 y 180-2), quedando redactados como sigue:

- Edificación industrial en hilera (IH):

Corresponde a aquellas edificaciones asimilables a las naves de uso industrial o agrícola obligatoriamente adosadas a los linderos laterales.

Se permitirán retranqueos uniformes de las fachadas respecto de las alineaciones oficiales en actuaciones unitarias que afecten a una manzana completa en la longitud total de uno o más de sus lados, debiendo producirse estos retranqueos en toda la altura de la edificación, excepto en el Sector 2 de S.A.U. y Sector S.A.U.-5 ("Ampliación del Polígono Industrial") en el que se permitirán retranqueos no uniformes de las fachadas respecto de las alineaciones oficiales, así como retranqueos variables con la altura de la edificación si las condiciones de la actividad a implantar lo precisan.



- Edificación industrial aislada (IA):

Corresponde a aquellas edificaciones asimilables a las naves de uso industrial o agrícola, retranqueadas obligatoriamente de las alineaciones oficiales una distancia no inferior a 10 metros y de los restantes linderos de parcela una distancia no inferior a 5 metros, excepto en el Sector 2 de S.A.U. y Sector S.A.U.-5 ("Ampliación del Polígono Industrial") en el que los retranqueos mínimo serán de tres (3) metros respecto a todos los linderos de la parcela.

Artículo 63. Alturas.

El número de plantas autorizado en cada solar será el definido para cada manzana o Área Normativa en que esté situado, viniendo reflejado en los planos de ordenación o en las condiciones particulares del Área en su caso.

Dicho número de plantas será el edificado sobre la rasante oficial o cota del terreno en contacto con la edificación, y se entenderá como máximo .

La altura máxima de la edificación en tipologías MD, UA, UH y UP, según el número de plantas será el siguiente:

1 planta 4,00 m.

2 plantas 7,00 m.

Para las tipologías de Edificación Industrial en Hilera e Industrial Aislada la altura máxima, según el número de plantas será la siguiente:

1 planta 6,00 m.

2 plantas 9,00 m.

Excepto para el Sector 2 de S.A.U. y Sector S.A.U.-5 ("Ampliación del Polígono Industrial"), en el que no se limita la altura máxima de las edificaciones puesto que la funcionalidad de las instalaciones industriales puede precisar alturas muy variables. La densidad de la edificación se regula en el Sector 2 mediante la limitación de la edificabilidad superficial definida en el artículo 179-bis ("Condiciones particulares del Sector 2") y en el Sector S.A.U.-5 mediante la limitación de la edificabilidad superficial definida en el artículo 179-11 ("Condiciones particulares del Sector S.A.U.-5").

En el caso de Edificación Singular la altura máxima será de 10,00 metros, pudiendo autorizarse alturas superiores en actuaciones concretas, siempre que esta circunstancia quede debidamente justificada en función de las características específicas de las mismas.

Artículo 68. Sótanos y semisótanos.

La altura libre mínima de la planta de sótano y semisótano será de 2,20 metros.

Sólo se podrá edificar una planta de sótano, excepto en el Sector 2 de S.A.U. y Sector S.A.U.-5 ("Ampliación del Polígono Industrial"), en el que no se limita el número de plantas de sótano que, en todo caso, deberá justificarse en función de la actividad a implantar, como aparcamientos en varias plantas u otros usos específicos.

**Artículo 70. Entreplantas.**

No se autoriza la construcción de entreplantas, excepto en el Sector 2 de S.A.U. y Sector S.A.U.-5 ("Ampliación del Polígono Industrial"), en el que podrán autorizarse con las siguientes limitaciones:

- La altura libre sobre y bajo la superficie de la entreplanta no será inferior a 2,20 metros.
- La superficie y el volumen de la entreplanta quedarán vinculados tanto físicamente como en cuanto a su uso y titularidad a los del local en que se desarrolla la misma. A tales efectos no se autorizará entreplanta alguna cuya ejecución no quede incluida en el correspondiente proyecto técnico que defina integralmente las obras a llevar a efecto para la total terminación del local en que se pretende construir la entreplanta.

Artículo 71. Alineación de paramentos de fachada.

Los paramentos de fachada seguirán la alineación oficial en todos sus puntos, ocupando la totalidad del frente de parcela. No se admiten por tanto los patios o espacios libres abiertos a fachada en ninguna de las plantas, con la única excepción de los que resulten como consecuencia de los retranqueos autorizados.

La alineación oficial sólo podrá sobrepasarse mediante los vuelos autorizados.

No se autorizará la construcción de patios en fachada por debajo de la rasante de la acera o terreno (patios ingleses), excepto en el Sector 2 de S.A.U. y Sector S.A.U.-5 ("Ampliación del Polígono Industrial"), en el que podrán autorizarse estos patios siempre que la funcionalidad de la actividad a implantar lo precise.

Artículo 177. Delimitación y división.

Integran el suelo apto para urbanizar los terrenos que con esta clasificación se delimitan en los planos de ordenación n.º OT.I y OU.I de las presentes Normas.

Se definen cuatro Sectores, identificados con las siglas S.A.U.-I, S.A.U.: SECTOR 2, SECTOR S.A.U.-5 y S.A.U.-3, de uso global residencial el S.A.U.-I e industrial los otros tres.

CAPÍTULO II-II

CONDICIONES PARTICULARES DEL SECTOR SAU-5

Artículo 179-2. Determinaciones generales.

Las condiciones específicas de edificación del sector serán las determinadas en el Plan Parcial correspondiente. Las condiciones de uso y edificación no reguladas específicamente en el Plan Parcial se entenderán referidas a las establecidas con carácter general en el Título Segundo de estas Normas.

**Artículo 180-2. Condiciones particulares del planeamiento.**

Características físicas:

- Identificación del sector: SECTOR S.A.U.-5.
- Situación: Al Sur del Polígono Industrial existente.
- Localización gráfica: Plano OT-1.
- Superficie estimada: 389.808 m².
- Estado actual: Suelo de uso agrícola (cultivos de secano).

Características del planeamiento:

- Desarrollo: Mediante Plan Parcial y Programa de Ejecución.
- Iniciativa de formulación: Privada.

Condiciones urbanísticas:

- Uso global: Industrial.
- Edificabilidad máxima del Sector: 0,70 m²/m².
- Superficie máxima de Suelo Industrial: 70%.
- Reservas de Suelo Dotacional: Las establecidas por la legislación vigente (como mínimo, las establecidas en el artículo 74.c de la vigente Ley 15/2001, de 14 de diciembre, del Suelo y Ordenación Territorial de Extremadura).
- Actuación en zona de "Protección Cultural": Con carácter previo a la ejecución del proyecto deberá acometerse un estudio integral de los elementos etnográfico-antropológicos recogidos en la normativa de planeamiento municipal como zonas de "Protección Cultural" (Pozo de Las Eras), que constará de una prospección arqueológica intensiva en toda la zona afectada llevada a cabo por técnicos especializados para localizarlos, delimitarlos y caracterizarlos. La finalidad de estas actuaciones previas será determinar con el mayor rigor posible la afección del proyecto respecto a los elementos citados. Del informe emitido a raíz de esta intervención la Dirección General de Patrimonio Cultural determinará las medidas correctoras pertinentes, que de manera preferente establecerán la conservación de los elementos como criterio básico.

• • •



RESOLUCIÓN de 13 de septiembre de 2007, de la Comisión de Urbanismo y Ordenación del Territorio de Extremadura, por la que se aprueba definitivamente la modificación puntual de las Normas Subsidiarias de Planeamiento Municipal de Jerez de los Caballeros, que consiste en la recalificación de suelo urbano residencial (Zona V) y suelo urbano industrial a suelo urbano residencial (Zona II), definiendo la Unidad de Ejecución n.º 25 de terrenos sitos junto a C/ Colón y Plaza Tejares. (2008060291)

La Comisión de Urbanismo y Ordenación del Territorio de Extremadura, en sesión de 13 de septiembre de 2007, adoptó la siguiente resolución:

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

De conformidad con lo previsto en el art. 11.2.e y en la Disposición Adicional Segunda del Decreto 17/2006, de 7 de febrero, regulador de las atribuciones de los órganos urbanísticos y de ordenación del territorio, y de la organización y funcionamiento de la Comisión de Urbanismo y Ordenación del Territorio, en el art. 3 del Decreto Legislativo 1/2005, de 21 de junio, por el que se aprueba el Texto Articulado de las Bases de la Agencia Extremeña de la Vivienda, el Urbanismo y el Territorio, y el art. 6, I, 22 del Decreto 39/2006, de 7 de marzo (DOE 14-03-06), por el que se aprueba la Estructura Orgánica y los Estatutos de la Agencia Extremeña de la Vivienda, el Urbanismo y el Territorio, corresponde el conocimiento del asunto, al objeto de su resolución, a la Comisión de Urbanismo y Ordenación del Territorio de Extremadura.

Puesto que Jerez de los Caballeros 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—).

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

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

ACUERDA :

1º) Aprobar definitivamente la modificación puntual de las Normas Subsidiarias de Planeamiento Municipal epigrafiada.



2º) Publicar, como Anexo a esta resolución la normativa y/o fichas urbanísticas afectadas resultante de la aprobación de la presente modificación.

A los efectos previstos en el art. 79.2.b de LSOTEX, el Municipio deberá disponer, en su caso y si procede, la publicación del contenido del planeamiento aprobado en el Boletín Oficial de la Provincia.

Contra esta resolución que tiene carácter normativo no cabe recurso en vía administrativa (art. 107.3 de LRJAP y PAC), y solo podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Sala de igual nombre del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura en el plazo de DOS MESES contados desde el día siguiente a su publicación (art. 46 de Ley 29/1998, de 13-7, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa).

V.º B.º

El Presidente,

FCO. JAVIER GASPAS NIETO

El Secretario,

JUAN IGNACIO RODRÍGUEZ ROLDÁN

A N E X O

Como consecuencia de la aprobación definitiva del asunto más arriba epigrafiado, por Resolución de la Comisión de Urbanismo y Ordenación del Territorio de Extremadura, de fecha 13 de septiembre de 2007, se modifica el art. 155 Bis. Unidad de Ejecución UE-25, quedando redactado como sigue:

Artículo 155 Bis. Unidad de Ejecución UE-25.

— Definición, Situación y Superficie:

- Definición: Unidad de Ejecución UE-25 en Zona II.
- Situación: Área delimitada en el Plano n.º 3.
- Superficie aproximada: 4.039,15 m².

— Condiciones de usos pormenorizados e Intensidad:

- Usos permitidos: Residencial en Línea, categoría Unifamiliar o Bifamiliar, Equipamiento Dotacional, Espacios Libres, Infraestructuras y Transportes, Terciario, Industrial Categorias 1.ª y 2.ª y Residencial en Línea categoría Plurifamiliar, siempre que la parcela sea superior a 250 m² y tenga un lindero frontal superior a 10 m.
- Usos prohibidos: Agrícola, Industrial en sus categorías 3.ª, 4.ª, 5.ª y 6.ª y Residencial Unifamiliar y Plurifamiliar en Hilera.
- Densidad máxima: 50 Viv/Ha.



- Capacidad estimada: 20 viviendas.
 - Edificabilidad máxima global: 0,70 m² de techo edificado en cualquier uso/m² de la Unidad (superficie máxima edificable: 2.827,40 m²).
 - Superficie destinada a Zonas Verdes: 989,59 m².
 - Reserva de suelo para viviendas de promoción pública: 706,85 m².
 - 1 plaza de aparcamiento por cada 100 m² de edificación residencial.
- Condiciones de edificación:
- Ordenanzas Particulares: Se registrará la presente Unidad de Ejecución por las ordenanzas relativas a la Zona II Residencial Unifamiliar Cerrada de Entorno, a la cual pertenece.
- Objetivos:
- Consolidación y ordenación del área en estudio, así como la reparcelación y el establecimiento de dotaciones públicas.
- Condiciones de Desarrollo y ejecución:
- Figura de Planeamiento: El área será objeto de un P.E.R.I.
 - Sistema de gestión: La promoción será privada.
 - Sistema de Actuación: Será el de Compensación.
- Dotaciones:
- Se establecerán de acuerdo con lo indicado en el art. 74 de la LSOTE 15/2001.
- Cesiones: Será objeto de cesión obligatoria y gratuita lo siguiente:
- Viales urbanizados totalmente, así como las infraestructuras de electricidad (fuerza y alumbrado), saneamiento y agua de la urbanización.
 - Los terrenos destinados a Dotaciones.
 - El 10% del aprovechamiento lucrativo del sector (282,74 m²).
- Ordenación:
- La figura de planeamiento que desarrolle la presente Unidad de Ejecución será un P.E.R.I.



CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MEDIO AMBIENTE

RESOLUCIÓN de 29 de enero de 2008, del Consejero, por la que se dispone la ejecución de la sentencia n.º 897 del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, en el recurso contencioso-administrativo n.º 263/2006. (2008060282)

En el recurso contencioso-administrativo, núm. 263 de 2006, promovido por la Procuradora D.ª Teresa Hernández Castro, en nombre y representación del recurrente Club Deportivo Local de Cazadores "Sancho Pérez", siendo demandada la Junta de Extremadura, representada y asistida por el Letrado del Gabinete Jurídico de la Junta de Extremadura, recurso que versa sobre:

"Segregación de parcelas EX 140-01-I del Exp. COT/243/05. Cuantía indeterminada".

El artículo 9.1 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales, establece que el titular del órgano competente dictará la correspondiente resolución en orden al cumplimiento de la sentencia.

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

RESUELVE:

Proceder a la ejecución del fallo de la Sentencia n.º 897, de 21 de noviembre de 2007, del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura dictada en el recurso contencioso-administrativo n.º 263/06, llevando a puro y debido efecto el fallo, cuya parte dispositiva dice:

"Estimar el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la procuradora Doña Teresa Hernández Castro, en nombre y representación del <<CLUB DEPORTIVO LOCAL DE CAZADORES "SANCHO PÉREZ">> contra resolución de la Consejería de Agricultura y Medio Ambiente de la Junta de Extremadura mencionada en el primer fundamento que se anula por no ser ajustado al ordenamiento jurídico; sin hacer expresa condena en cuanto a las costas procesales".

Mérida, a 29 de enero de 2008.

El Consejero de Industria, Energía y Medio Ambiente,
JOSÉ LUIS NAVARRO RIBERA

• • •



RESOLUCIÓN de 29 de enero de 2008, del Consejero, por la que se dispone la ejecución de la sentencia n.º 402 del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, en el recurso contencioso-administrativo n.º 850/2004. (2008060279)

En el recurso contencioso-administrativo, núm. 850 de 2004, promovido por el Procurador D. Carlos Murillo Jiménez, en nombre y representación del recurrente ESCODIAZ, S.L., siendo demandada la Junta de Extremadura, representada y defendida por el Letrado de la Junta de Extremadura; recurso que versa sobre:

“Resolución de la Consejería de Agricultura y Medio Ambiente de la Junta de Extremadura del expediente 2001/146 sobre sanción”.

El artículo 9.1 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales, establece que el titular del órgano competente dictará la correspondiente resolución en orden al cumplimiento de la sentencia.

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

RESUELVE :

Proceder a la ejecución del fallo de la Sentencia n.º 402, de 9 de mayo de 2004, del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura dictada en el recurso contencioso-administrativo n.º 850/04, llevando a puro y debido efecto el fallo, cuya parte dispositiva dice:

“Que en atención a lo expuesto debemos de estimar y estimamos parcialmente el Recurso interpuesto por el Procurador Don Carlos Murillo Jiménez en nombre y representación de ESCODIAZ, S.L., frente a la resolución de la Consejería de Agricultura y Medio Ambiente de fecha 04.05.04 procede entender que la Resolución recurrida únicamente no es conforme a Derecho en lo relativo a la sanción pecuniaria que debe fijarse en 24.000 €, declarando su adecuación al Ordenamiento Jurídico en el resto. Ello sin imposición en costas”.

Mérida, a 29 de enero de 2008.

El Consejero de Industria, Energía y Medio Ambiente,
JOSÉ LUIS NAVARRO RIBERA

• • •



RESOLUCIÓN de 31 de enero de 2008, del Consejero, por la que se dispone la ejecución de la sentencia n.º 337 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Mérida, en el recurso contencioso-administrativo n.º 31/2007. (2008060283)

En el recurso contencioso-administrativo, núm. 31 de 2007, como Recurrente, D. Rafael Muñoz Sevillano, representado por el procurador, D. Luis Mena Velasco, y asistida del Letrado, D. Antonio Jurado Lena, y, como demandada, la Junta de Extremadura, representada y asistida de su Letrada sobre responsabilidad patrimonial, recurso que versa sobre:

“Contra desestimación presunta de reclamación (expediente administrativo RP BA06/21) por daños sufridos en vehículo por accidente provocado por animales”.

El artículo 9.1 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales, establece que el titular del órgano competente dictará la correspondiente resolución en orden al cumplimiento de la sentencia.

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

RESUELVE :

Proceder a la ejecución del fallo de la Sentencia n.º 337, de 19 de diciembre de 2007, del Juzgado de lo Contencioso Administrativo n.º 1 de Mérida dictada en el recurso contencioso-administrativo n.º 31/07, llevando a puro y debido efecto el fallo, cuya parte dispositiva dice:

“Que estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador D. Luis Mena Velasco, en nombre y representación de D. Rafael Muñoz Sevillano contra desestimación presunta de reclamación (expediente administrativo RP BA06/21) por daños sufridos en vehículo por accidente provocado por animales, se anula la misma por no ser ajustada a Derecho y se condena a la Administración Autónoma demandada a abonar al actor la cantidad de 701,21 euros más el interés legal desde la fecha de presentación de la reclamación administrativa y todo ello sin hacer especial pronunciamiento respecto a las costas procesales causadas”.

Mérida, a 31 de enero de 2008.

El Consejero de Industria, Energía y Medio Ambiente,
JOSÉ LUIS NAVARRO RIBERA

• • •



RESOLUCIÓN de 31 de enero de 2008, del Consejero, por la que se dispone la ejecución de la sentencia n.º 89 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Mérida, en el recurso contencioso-administrativo n.º 144/2005. (2008060280)

En el recurso contencioso-administrativo, núm. 144 de 2005, como Recurrente, Mapfre Mutualidad de Seguros y Reaseguros a Prima Fija, representado por el Procurador, D. Luis Mena Velasco, y asistida del Letrado, D. Daniel Carrero Villa, y, como demandada, la Junta de Extremadura, representada y asistida de su Letrado sobre responsabilidad patrimonial; recurso que versa sobre:

“Contra desestimación presunta de reclamación por daños sufridos en vehículo por accidente provocado por animales”.

El artículo 9.1 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales, establece que el titular del órgano competente dictará la correspondiente resolución en orden al cumplimiento de la sentencia.

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

RESUELVE :

Proceder a la ejecución del fallo de la Sentencia n.º 89, de 22 de marzo de 2006, del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Mérida dictada en el recurso contencioso-administrativo n.º 144/05, llevando a puro y debido efecto el fallo, cuya parte dispositiva dice:

“Que estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador, D. Luis Mena Velasco, en nombre y representación de Mapfre Mutualidad de Seguros y Reaseguros a Prima Fija contra desestimación presunta de reclamación por daños sufridos en vehículo por accidente provocado por animales se anula la misma por no ser ajustada a Derecho y se condena a la Administración Autónoma demandada a abonar a la actora la cantidad de 3.007,24 euros más el interés legal desde la fecha de presentación de la reclamación administrativa y todo ello sin hacer especial pronunciamiento respecto a las costas procesales causadas”.

Mérida, a 31 de enero de 2008.

El Consejero de Industria, Energía y Medio Ambiente,
JOSÉ LUIS NAVARRO RIBERA

• • •



RESOLUCIÓN de 31 de enero de 2008, del Consejero, por la que se dispone la ejecución de la sentencia n.º 324 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Mérida, en el recurso contencioso-administrativo n.º 261/2006. (2008060285)

En el recurso contencioso-administrativo, núm. 261 de 2006, como Recurrente, D.^a Beatriz Camacho Muelas, representada por el Procurador, D. Luis Mena Velasco, y asistida del Letrado, D. Daniel Carrero Villa, y, como demandada, La Junta de Extremadura, representada y asistida de su Letrado, sobre responsabilidad patrimonial, recurso que versa sobre:

“Contra desestimación presunta de reclamación por daños sufridos en vehículo por accidente provocado por animales”.

El artículo 9.1 del Decreto 59/1991, de 23 de julio, por el que se regula la tramitación administrativa en la ejecución de resoluciones judiciales, establece que el titular del órgano competente dictará la correspondiente resolución en orden al cumplimiento de la sentencia.

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

RESUELVE :

Proceder a la ejecución del fallo de la Sentencia n.º 324, de 28 de noviembre de 2007, del Juzgado de lo Contencioso Administrativo n.º 1 de Mérida dictada en el recurso contencioso-administrativo n.º 261/06, llevando a puro y debido efecto el fallo, cuya parte dispositiva dice:

“Que estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador, D. Luis Mena Velasco, en nombre y representación de D.^a Beatriz Camacho Muelas contra desestimación presunta de reclamación por daños sufridos en vehículo por accidente provocado por animales (Expediente RP-CC-05/084) se anula la misma por no ser ajustada a Derecho y se condena a la Administración Autónoma demandada a abonar a la actora la cantidad de 763,90 euros más el interés legal desde la fecha de presentación de la reclamación administrativa y todo ello sin hacer especial pronunciamiento respecto a las costas procesales causadas”.

Mérida, a 31 de enero de 2008.

El Consejero de Industria, Energía y Medio Ambiente,
JOSÉ LUIS NAVARRO RIBERA



CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 17 de enero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Puebla de la Calzada. Asiento: 002/2008. (2008060290)

VISTO: El texto de convenio colectivo de trabajo para el personal laboral del AYUNTAMIENTO DE PUEBLA DE LA CALZADA, con código 0601632, suscrito el veintisiete de diciembre de dos mil siete por el Alcalde y la Concejala de Personal, en representación de la Corporación Local, de una parte, y por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, 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 (BOE 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 (BOE 6-6-81) y Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración de Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (BOE 17-5-95), esta Dirección General de Trabajo,

RESUELVE:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer la publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 17 de enero de 2008.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL
EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PUEBLA DE LA CALZADA

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ámbito funcional y capacidad negociadora.*

El presente Convenio tiene como objeto principal, la regulación de las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de Puebla de la Calzada y el personal al servicio de éste. Se reconocen con capacidad para negociar y firmar este Convenio, de una parte, el Ayuntamiento de Puebla de la Calzada, y de otra la Federación de Servicios Públicos de Extremadura.

***Artículo 2. Ámbito personal.***

Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todo el personal laboral, a excepción de aquellos artículos en los que se requiera un mínimo de antigüedad reflejado en los mismos.

El personal laboral sujeto a contratos de duración determinada acogidos a subvenciones de otras administraciones públicas no les serán de aplicación las retribuciones previstas en este Convenio.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo, servicios y tajos dependientes del Ayuntamiento, así como a los que pudieran crearse en el futuro, aunque tanto unos como otros no estén en el término municipal.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad y condiciones más beneficiosas.

La entrada en vigor de este Convenio, implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha, quedando no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efecto más favorable.

El presente Convenio prevalece sobre cualquier otra norma, de igual o inferior rango que regule materias contempladas en el mismo.

El presente Convenio Colectivo forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador o trabajadora en su respectiva categoría.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas y los derechos adquiridos por el personal municipal a la entrada en vigor del presente Convenio.

Las normas municipales, acuerdos, pactos, disposiciones, decretos o ley, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio, serán de aplicación al personal al servicio del Ayuntamiento en lo que les sean más favorables.

Artículo 5. Ámbito temporal, prórroga y denuncia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor conforme a las reglas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, si bien sus efectos se retrotraerán a fecha de 1 de enero de 2008, procediéndose a su publicación en el diario oficial correspondiente y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2008.

De no ser denunciado, por escrito, por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación, éste quedará prorrogado tácitamente año a año, excepto los conceptos salariales que serán negociados en los dos últimos meses de cada ejercicio, previamente a la aprobación de los Presupuestos de la Corporación para el ejercicio siguiente.

En caso de denuncia del presente Convenio, en cualquiera de sus plazos previstos, conservará toda su vigencia lo recogido en éste hasta que se firme un nuevo Convenio que lo sustituya.



Producida la denuncia en los plazos señalados, tanto del Ayuntamiento como las Centrales Sindicales vendrán obligadas a negociar el próximo Convenio. La Comisión Paritaria deberá reunirse dentro de los treinta días naturales siguientes a la presentación de la denuncia del Convenio.

Si expirado el plazo de vigencia no estuviera aprobado un nuevo Convenio que lo sustituya, éste se entenderá automáticamente prorrogado hasta la realización de un nuevo Convenio.

En todo caso se garantizarán como mínimo la subida marcada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio económico.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo, Seguimiento y Prestaciones que será la encargada de la interpretación y vigilancia de los principios y contenidos del presente Convenio Colectivo.

Esta Comisión estará integrada por tres miembros en representación del Ayuntamiento y otros tres en representación sindical, teniendo como referencia para nombrar a estos últimos los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales del Ayuntamiento y garantizando en cada caso la presencia de un miembro de cada uno de los sindicatos con representación, pudiendo asistir asesores de cada una de las partes con voz y sin voto.

Será necesario el voto de la mayoría de cada una de las partes para llegar a cualquier acuerdo. En el caso de la representación sindical, el voto será en relación a la representación que ostenten.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria son las siguientes:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Mediación de problemas originados en su aplicación.
- c) Intervención, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones o conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración.
- d) Realizar los estudios necesarios para el mejor desarrollo del presente Convenio Colectivo.
- e) Asesoramiento de los órganos que estimen convenientes ellos mismos.
- f) Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el Convenio.
- g) Denuncia del incumplimiento del Convenio Colectivo.
- h) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio Colectivo.
- i) Intervenir con carácter previo y necesario en la interposición de los conflictos que se produzcan como consecuencia de las relaciones laborales entre ambas partes.
- j) Recogida, estudio y adjudicación de las solicitudes de prestaciones no salariales y fijar el plazo de solicitudes.



Dicha Comisión se reunirá a petición de una de las partes o al menos una vez al trimestre, fijándose con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición, debiendo levantar acta de los acuerdos.

Esta Comisión quedará constituida en el plazo de 15 días a contar desde la aprobación del presente Convenio.

La Corporación estará obligada a facilitar cuanta información sea necesaria para el estudio de los temas a tratar en cada sesión.

Artículo 7. Principio de igualdad de oportunidades, trato y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio reconocen la igualdad del hombre y la mujer en el trabajo y, por consiguiente, el libre acceso de ésta a cualquier puesto dentro de la misma, así como a percibir idéntico salario por trabajo de igual valor.

Ningún trabajador o trabajadora podrá sufrir discriminación en razón de su sexo, tienen derecho a su dignidad y a la protección de su intimidad. Por tanto, en consonancia con la legislación vigente, las partes firmantes de este Convenio se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, pruebas de selección, contratación y promoción, vigilando el cumplimiento de las siguientes normas:

- a) Que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por sexo.
- b) Que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo.
- c) Ningún trabajador o trabajadora podrá ser objeto de decisiones y/o condiciones, o cualquier clase de medidas que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promociones, conservación del puesto de trabajo, etc., en razón de su sexo.
- d) Ningún trabajador/a podrá ser discriminado/a o sancionado/a por cuestiones relativas a su intimidad.

Las partes firmantes se comprometen durante la vigencia del presente Convenio a realizar una valoración de puestos de trabajo para detectar y eliminar posibles diferencias salariales entre mujeres y hombres. La Comisión Paritaria entenderá e intervendrá sobre todas aquellas cuestiones o situaciones de trabajo que puedan afectar desfavorablemente a las mujeres trabajadoras.

Ningún/a trabajador/a podrá ser discriminado por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se hallen en condiciones de aptitud para desempeñar las funciones propias del puesto de trabajo.

El Ayuntamiento velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotaciones sexuales, y adoptará las medidas oportunas. A tal efecto, tendrá la consideración de acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el



efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno hostil, degradante, humillante y ofensivo.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia del acoso sexual ante una persona del equipo de gobierno del Ayuntamiento. Se pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada. Durante este proceso guardarán todas las personas actuantes una absoluta confidencialidad por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Así mismo, el Ayuntamiento y las centrales sindicales firmantes de este acuerdo, muestran su rechazo al moobing, entendido como "un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual la persona afectada es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objeto y/o efecto de hacerle el vacío".

La constancia de la existencia de conductas de acoso sexual y/o moobing, tendrán la consideración de falta muy grave para la persona acosadora.

Los trabajadores y/o trabajadoras afectados por estas situaciones tendrán derecho, como medida cautelar, a cambio de puesto de trabajo, siempre que lo soliciten y sea posible.

CAPÍTULO II

COBERTURA DE PUESTOS Y PLANTILLAS

Artículo 8. Organización, gestión y racionalización.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad del Ayuntamiento. Las Organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio serán oídas en dicha organización y racionalización. Si a consecuencia de la organización del trabajo se originaran modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, las mismas deberán ser comunicadas a la representación sindical al menos con quince días de antelación a la fecha prevista para la notificación al personal afectado, ello con independencia de los plazos legales que se contemplan en el Estatuto de los Trabajadores.

Durante los períodos indicados, se articulará la correspondiente negociación con la representación legal de los/las trabajadores/as, siempre que afecte a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horarios.
- c) Régimen de trabajo o turnos.
- d) Sistemas de trabajo y rendimiento.
- e) Funciones.

En el supuesto de que se trate de un cambio en el modelo jurídico de gestión de un servicio municipal, la Corporación se obliga a entregar la propuesta concreta al Comité de Empresa, con



una antelación mínima de 15 días, posteriormente se abrirá un período de consulta y debate. Las conclusiones de las partes se incorporarán al expediente, para su toma en consideración por el órgano de la Corporación que tenga reconocidas las competencias en la materia.

La racionalización, mecanización y distribución del trabajo se establecerá de acuerdo con los imperativos de justicia social, de forma que se dirijan al logro de la máxima calidad y perfeccionamiento en el desempeño de las tareas, favoreciendo en todo caso la formación en aras de su promoción profesional y un mayor perfeccionamiento en el ejercicio de su labor que siempre deba perseguir el Ayuntamiento.

Artículo 9. Planificación integral de recursos humanos: Planes de Empleo.

La Administración negociará con los Sindicatos firmantes del Convenio, los criterios a los que deberán ajustarse los distintos Planes de Empleo.

La planificación integral de los recursos humanos y del empleo se desarrollará a través de Planes de Empleo.

Los Planes de Empleo, como instrumentos de planificación integral contendrán, al menos, las siguientes previsiones y medidas:

- a) Dimensión y estructura de la plantilla de personal que se considere adecuada para el sector o área de que se trate.
- b) Medidas y proceso de gestión que deban llevarse a cabo en materia de formación, promoción, ingreso y modificación o distribución de puestos de trabajo.
- c) Los Planes de Empleo tendrán como fin primordial aumentar las capacidades de trabajo y las oportunidades profesionales del empleado público y, fundamentalmente, asegurarles y asignarles un trabajo efectivo y adecuado.
- d) En los Planes de Empleo se integrarán los planes de formación y las previsiones y medidas de promoción que se precisen:
- e) Los Planes de Empleo incluirán, en su caso, las previsiones y medidas necesarias para transformar empleo temporal en fijo, así como la ordenación de procesos de gestión para que el personal afectado pueda acceder a una situación de fijeza.
- f) Incluirán, asimismo, la previsión y los procesos de Funcionarización que procedan.

Se marcan 60 días como plazo concreto para la entrega de las memorias por parte de la Corporación, así como para su estudio por parte de la representación sindical.

Sólo y únicamente desde los Planes de Empleo se abordará cualquier reestructuración o resignación de efectivos.

Conversión de plazas temporales en fijas:

Las políticas de empleo público durante el período de vigencia del Convenio, estarán presididas fundamentalmente por los siguientes criterios:



- a) Reordenación, transformación y distribución del empleo en cada Servicio o Sección con objeto de avanzar hacia una estructura ocupacional más acorde con las necesidades de cada área, que responda mejor a las expectativas profesionales de las empleadas y empleados públicos y que incremente sus oportunidades de promoción.
- b) Consolidación del empleo temporal convirtiéndolo en fijo en la medida que atienda necesidades o cometidos de carácter permanente y no coyuntural. Durante el período de vigencia del presente Convenio se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema durante el referido período.

La transformación de plazas de carácter temporal en fijas se llevará a cabo mediante la inclusión en plantilla, de aquellas que se hallan venido ocupando de forma continuada en los tres últimos años, o en cinco años dentro de los últimos tres trienios.

Para proceder a la transformación de plazas de carácter temporal en fijas, deberá plantearse un Proyecto donde se analice globalmente el empleo en el Ayuntamiento. Este Proyecto deberá formar parte del Plan o de la Oferta de Empleo correspondiente.

La adquisición de fijeza se efectuará a través de los sistemas previstos en la legislación.

Artículo 10. Relación de Puestos de Trabajo.

1. La Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y se precisan los requisitos de desempeño de cada puesto. Junto a la RPT se deberá aprobar el organigrama administrativo del Ayuntamiento.
2. La Relación de Puestos de Trabajo se configura como único instrumento para la concreción de puestos de trabajo del personal laboral. Deberá comprender todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento y de los organismos autónomos, debidamente clasificados. La RPT se aprobará anualmente con la plantilla y el Presupuesto, cuyo Capítulo I será negociado con las centrales sindicales firmantes del Convenio, dentro de las limitaciones presupuestarias legalmente fijadas.
3. Una vez aprobada y publicada definitivamente la Relación de Puestos de Trabajo, el personal municipal será adscrito provisionalmente a los puestos de trabajo, mediante Decreto de la Alcaldía.
4. No se adquiere el derecho a ostentar definitivamente un puesto de trabajo adscrito provisionalmente hasta que no se gana mediante procedimiento de concurso o libre designación en pública convocatoria.
5. Las posteriores modificaciones y actualizaciones de las relaciones de puestos de trabajo se tramitarán, a propuesta de los Departamentos correspondientes, por el departamento de personal, a cuyo frente el Concejal Delegado de Personal establecerá las oportunas consultas con los representantes sindicales firmantes del presente Convenio. Las modificaciones y actualizaciones que de dicha negociación se deriven serán autorizadas por Decreto de la



Alcaldía, elevándose anualmente a aprobación plenaria, con ocasión de la aprobación del Presupuesto municipal.

6. La provisión de puestos de trabajo a desempeñar por personal funcionario, así como la formalización de nuevos contratos de personal laboral fijo, requerirán que los correspondientes puestos figuren detallados en las respectivas relaciones.

El requisito de figurar detallados en las relaciones de puestos de trabajo de personal laboral no será preciso cuando la contratación se realice por tiempo determinado y con cargo a créditos correspondientes a personal laboral eventual o al capítulo de inversiones.

7. Hasta tanto se apruebe la Relación de Puestos de Trabajo, se mantendrán en vigor los puestos de trabajo que al día de la fecha estén definidos e incorporados al presupuesto municipal, cuyas modificaciones solamente podrán autorizarse en aquellos casos que por razones de excepcional urgencia no sea posible su aplazamiento hasta la elaboración de las correspondientes relaciones definitivas de puestos de trabajo.

Artículo 11. Clasificación del Personal.

1. Mediante este Convenio se establece el sistema de clasificación profesional del personal al servicio de este Ayuntamiento de conformidad con lo previsto en este Capítulo.
2. Los trabajadores que presten sus servicios en este Ayuntamiento serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales y categorías profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

3. El encuadramiento de las/los trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de una determinada categoría dentro de un grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: Conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, y complejidad.
4. La valoración inicial de los factores anteriormente mencionados se efectuará en la descripción y valoración del puesto de trabajo que se efectúe en la RPT, de este modo, la categoría profesional que le corresponde se notificará al trabajador en la resolución por la que se le atribuya en propiedad el puesto de trabajo que hasta ese momento ocupaba provisionalmente.

Para las/los trabajadoras/es de nuevo ingreso, la asignación inicial de la categoría profesional se efectuará en el contrato de trabajo.

5. Las posteriores atribuciones a un/a trabajador/a de categorías profesionales estará supe-
ditada a su reconocimiento mediante Resolución de la Alcaldía, previo informe del departamento de personal, oída la representación sindical, y en función de la acreditación de los siguientes factores:

- a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia



adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia. Se requerirá, al menos un año de experiencia desempeñando los cometidos del puesto a cuya categoría se aspira.

- b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
 - c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
 - d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
 - e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
 - f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.
6. Se podrá ascender de categoría profesional dentro de un mismo grupo profesional, pero el pase a una categoría que se corresponda con un grupo superior, estará supeditada a la superación de un procedimiento de promoción interna mediante Oferta de Empleo Público.
7. Todo el personal laboral del Ayuntamiento se incluirá en alguno de los siguientes grupos:

Grupo profesional 5.

- 1. Criterios generales. Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación; así como tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.
- 2. Formación. Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Formación Profesional 1, Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o similar.

Grupo profesional 4.

- 1. Criterios generales. Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.
- 2. Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Educación General Básica o Formación Profesional 1, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.



Grupo profesional 3.

1. Criterios generales. Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. Así como, Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor. Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, llenen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.
2. Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Bachillerato Unificado y Polivalente o Formación Profesional 2, completada con formación específica en el puesto de trabajo y experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 2.

1. Criterios generales. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.
2. Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 1.

1. Criterios generales. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional político, a los que debe dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

**Artículo 12. Ingresos. Oferta Pública de Empleo.**

1. El Ayuntamiento formulará anualmente su Oferta de Empleo Público. En la misma se determinarán tanto las plazas de nuevo ingreso como las que deban de ser cubiertas por el sistema de promoción interna. Deberán tenerse en cuenta las jubilaciones forzosas que se hayan de producir con el correspondiente ejercicio a fin de su inclusión como vacantes en la citada Oferta. A excepción de aquéllas cuyos puestos de trabajo sean calificados en la RPT "a amortizar".

Las necesidades y previsión que se contengan en los correspondientes Planes de Empleo servirán de base para elaborar las correspondientes Ofertas de Empleo Público.

En las Ofertas de Empleo Público se procurará dar un tratamiento especial a las oportunidades profesionales de las personas con discapacidad física o psíquica. El Ayuntamiento determinará los sectores o áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

2. Toda selección de personal, de nuevo ingreso, debe realizarse conforme a dicha Oferta, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición libre, y excepcionalmente por concurso, previa negociación con las centrales sindicales, en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.
3. Deberán especificarse los complementos retributivos y demás circunstancias inherentes a la plaza ofertada.
4. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas, garantizando que no sean excluyentes por razón de sexo ni contengan criterios discriminatorios.
5. Los sindicatos con representación en el Excmo. Ayuntamiento de Puebla de la Calzada serán invitados al proceso selectivo como observadores del mismo.
6. La redacción de las bases en todas las convocatorias, será realizada por la Administración previa negociación con las Centrales Sindicales firmantes del Convenio.

Artículo 13. Promoción interna y carrera administrativa.

Las partes firmantes consideran que la promoción profesional constituye un instrumento para incrementar la capacidad de trabajo del personal, además de un mecanismo de mejora y adaptación de la estructura de la Función Pública. De acuerdo con estos criterios, para los años de vigencia del presente Convenio, el Ayuntamiento garantizará la promoción interna de entre los empleados públicos que cumplan con los requisitos de cada convocatoria.

Artículo 14. Provisión de puestos de trabajo.

La RPT determinará en todo caso, la denominación y características esenciales de los mismos, los requisitos exigidos para su desempeño, el sistema de provisión y las retribuciones complementarias que correspondan.



Los sistemas de provisión serán los siguientes:

- a) Mediante convocatoria de concurso.
- b) Mediante libre designación. El personal que sea designado para ocupar puestos de libre designación tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo que vinieran ocupando con anterioridad a dicho nombramiento.

Los sistemas de provisión descritos en los párrafos anteriores, se regirán por las bases aprobadas por la Alcaldía oídos los sindicatos.

Aquellos puestos de trabajo incluidos en la RPT y que vayan a ser objetos de provisión, serán cubiertos por el siguiente orden:

- a) Turno de traslado: Los puestos no orgánicos, es decir aquéllos que no impliquen jefatura, se ofrecerán en turno de traslado, en el que podrán participar el personal del mismo grupo que el puesto y similar categoría o especialidad que se convoca y además reúna los requisitos exigidos en la RPT pudiendo optar a uno o varios puestos por orden de preferencia.
- b) Turno de ascenso: Los puestos orgánicos ofertados, es decir aquellos que impliquen jefaturas y excluidos los puestos de libre designación, serán ofrecidos a los concursos de ascenso en el que podrán participar el personal laboral que reúnan todos los requisitos exigidos en la RPT y con una antigüedad mínima de dos años, pudiendo optar a uno o varios puestos por orden de preferencia.
- c) Quedan excluidos de esta convocatoria aquellos puestos orgánicos que hayan sido ocupados mediante Oferta de Empleo Público. En estos supuestos, la Corporación asignará directamente el puesto al personal que reúna las anteriores condiciones.
- d) Turno libre: El personal de nuevo ingreso, ocupará las vacantes resultantes de los concursos para la provisión de puestos de trabajo, eligiendo el correspondiente destino, en función de la puntuación obtenida en el proceso selectivo y teniendo preferencia en dicha elección quienes hayan accedido por el turno de promoción interna.

El Ayuntamiento establecerá la convocatoria del procedimiento de provisión definitivo de los puestos de trabajo adscrito provisionalmente en el plazo máximo de 6 meses de la aprobación definitiva de la RPT.

Las retribuciones complementarias no supondrán consolidación durante el período de provisión temporal.

El reingreso de personas en situación diferente a la de servicio activo y que no implique reserva del puesto de trabajo, se realizará por adscripción provisional o aquél que se apruebe en su caso, hasta en tanto se efectúe la provisión definitiva de puestos de trabajo mediante la participación del interesado en la primera convocatoria que se efectúe.

Si durante la provisión temporal del puesto el trabajador sufriese accidente laboral, percibirá las retribuciones íntegras del puesto de trabajo que viniese desempeñando.

Todo el personal al servicio del Ayuntamiento, cuando así lo solicite y previo acuerdo entre el Ayuntamiento y éste, será asignado a un puesto de trabajo acorde a sus condiciones físicas y/o psíquicas, al cumplir una de las siguientes condiciones:



- a) Por edad, voluntariamente, a los 55 años y dentro de su mismo servicio y a los 60 años a un servicio distinto.
 - b) Por enfermedad o incapacidad.
2. Las retribuciones de todo el personal al servicio del Ayuntamiento que bajo estas condiciones pase a redistribución de efectivos, estarán adaptadas al nuevo puesto de trabajo, respetándose en todo caso el sueldo base, antigüedad y los complementos de destino y específico.

Artículo 15. Trabajos de superior o inferior categoría.

Sólo se podrán realizar trabajos de superior categoría cuando se produzca una necesidad urgente e imprescindible, siempre y cuando el puesto no pueda cubrirse por los medios normales de provisión de puestos contemplados en el presente Convenio.

La realización de labores de categoría superior nunca podrá exceder de seis meses, no producirá en ningún caso el ascenso automático del trabajador/a, ni se tendrá en cuenta como mérito para el acceso al puesto de trabajo, ni la consolidación de las retribuciones inherentes a la misma.

Cuando se realicen funciones de categoría superior, dentro de las limitaciones que el presente artículo establece, el trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

La designación de un trabajador o trabajadora para desempeñar provisionalmente funciones de categoría superior deberá ir precedida en todo caso por la comunicación por escrito a la persona afectada. Y cuando dicha designación sea por un tiempo prolongado, se comunicará a las centrales sindicales firmantes del presente Convenio.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles, el Ayuntamiento destinara a un trabajador/a a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente dentro de su servicio, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes al año, exceptuando a aquellos trabajadores que, por escrito, manifiesten su conformidad por tiempo superior, garantizándose las retribuciones y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a la representación sindical.

CAPÍTULO III

JORNADA LABORAL, CALENDARIO Y VACACIONES

Artículo 16. Jornada laboral. Horario de trabajo. Jornada a turnos.

Jornada laboral: Dada la diversidad de funciones llevadas a cabo por este Ayuntamiento, no puede establecerse un horario generalizado para todos los servicios, por lo que existen departamentos donde, bien por ser preciso turnos de trabajo para llevarlos a cabo, o porque existen acuerdos bilaterales, podrán realizarse horarios distintos al general.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá una jornada laboral máxima de 35 horas semanales o su equivalente en cómputo anual.

Para la realización y organización del trabajo podrán computarse las jornadas en módulos de 1, 2 ó 3 meses, pudiendo acumularse los descansos correspondientes al período computado, previa negociación con los representantes legales de los trabajadores.



Cualquier modificación de la jornada de trabajo, tanto en duración como en forma, deberá ser negociada con la representación sindical.

El horario de trabajo con carácter general será de 8 a 15 horas de lunes a viernes. En determinados servicios, y de común acuerdo con los sindicatos, podrá establecerse una jornada distinta en función del servicio al que se adscriba el puesto de trabajo, en afinidad y consonancia con la RPT.

Podrá establecerse una jornada intensiva de verano durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, en aquellos servicios en los que estén establecidos otro tipo de jornadas, con el informe de la jefatura de servicio y del concejal o concejala de Personal.

El personal, víctima de violencia de género, tendrá derecho a una jornada de trabajo flexible durante el período de tiempo necesario para normalizar su situación.

Será considerado tiempo efectivo de trabajo el necesario para ordenar, recoger o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo, las interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene en el trabajo y las interrupciones por la propia organización del trabajo.

El personal al servicio del Ayuntamiento tendrá derecho a un descanso semanal mínimo e ininterrumpido de 48 horas, que con carácter general comprenderá sábado y domingo, salvo en las dependencias, actividades o servicios que deban organizarse por turno de trabajo. Se tenderá a que los fines de semana para el personal sometido a turnos, tengan como mínimo el 50% de los mismos libre.

Descanso diario: Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un período de descanso de 20 minutos diarios ininterrumpidos, que se computarán como trabajo efectivo a todos los efectos. En aquellos servicios en los que se acuerde la renuncia a dicho descanso será reducida en la misma proporción.

En todo caso se respetarán todos los horarios que se vengán realizando siempre y cuando mejoren lo expuesto en este artículo.

Turnos: Los trabajadores tendrán conocimiento de los cuadrantes de servicio como mínimo una semana antes de que finalice el mes en curso, no pudiendo modificarse salvo previa negociación con los representantes sindicales.

Artículo 17. Calendario laboral y vacaciones.

Calendario laboral: En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial, el Ayuntamiento señalará con intervención de la representación sindical, el calendario laboral en el que deberán incluirse las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de vacaciones. La Comisión Paritaria acordará en su caso, la reducción de la jornada en las principales fiestas de esta localidad, ajustándola a cada servicio para el buen funcionamiento de éstos y no pudiendo superar el cómputo de 10 horas al año. En ningún caso estas horas se computarán como extraordinarias.

Tendrán la consideración de festivos los establecidos con carácter general para las administraciones públicas. Si estos días coinciden en día no laborable, se acumulará 1 día más de Asuntos Propios por cada día en la que coincida esta circunstancia. En ciertos servicios se



podrá optar al acuerdo de disfrute común con acuerdo de la Concejalía Delegada del Servicio, los/las trabajadores/as y la representación sindical.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes, o de veintidós días hábiles anuales, añadiéndose un día adicional a partir de los 15, 20, 25 y 30 años de antigüedad hasta un máximo de 26 días y se distribuirán, preferentemente, entre los meses de junio a septiembre, pudiéndose fraccionar en dos períodos. En aquellos colectivos que por necesidades del servicio debieran fraccionar sus vacaciones en 2 períodos, se facilitará el disfrute de al menos uno de ellos en el período solicitado por el/la trabajador/a. Los turnos de vacaciones deberán comenzar los días 1 o 16 de cada mes, con excepción de aquellos servicios que por sus características, no lo hagan posible. Se fijarán antes del día 31 de mayo. Cuando no hubiera acuerdo, se fijarán los turnos con respecto del año anterior, no siendo éste último reiterativo. El período de disfrute de vacaciones podrá ser interrumpido, si mediasen circunstancias extraordinarias, como enfermedad y/o accidente, conservando la persona afectada el derecho a completar su disfrute, una vez finalizada dicha circunstancia, no siendo acumulable al ejercicio siguiente.

Cuando por cese, jubilación o fallecimiento, o cuando el alta del personal se haya producido en fecha que no permita el disfrute de parte proporcional de vacaciones anuales que le hubiera correspondido, tendrá derecho a su compensación económica. En todo caso se estudiarán por la Comisión Paritaria los casos excepcionales.

Si durante el período de vacaciones, ocurriera alguna circunstancia extraordinaria, la Comisión de Seguimiento podrá proponer el retraso de dicho período, hasta que dicha circunstancia desaparezca.

Si una vez efectuado el plan de vacaciones anuales, éste se cambiara por parte del Ayuntamiento, ello daría lugar a un incremento en las mismas de seis días, comunicándolo a la representación sindical y a las Centrales Sindicales firmantes del Convenio.

Aquel personal con hijos e hijas menores de edad, que por su situación de separación, divorcio o similar, tengan que alternar el período vacacional de éstos con el otro progenitor o progenitora, tendrán preferencia a la hora de disfrutar del período vacacional coincidente con el que le corresponda tener a sus hijos o hijas.

Aquellas trabajadoras víctimas de violencia de género que lo soliciten, podrán anticipar el período vacacional.

Artículo 18. Permisos retribuidos y no retribuidos.

1. Sin perjuicio de la aplicación de la Ley 7/2007 del Estatuto del Empleado Público, el personal afectado por este Convenio tendrá derecho al disfrute de los permisos que se especifican a continuación, siendo necesario que lo comuniquen con la debida antelación. Así mismo serán de aplicación directa a las parejas de hecho.
 - a) Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a quince días naturales en caso de matrimonio o acreditación de inscripción en el registro de parejas de hecho, pudiéndose acumular a los meses de vacaciones.
 - b) 1 día natural por matrimonio o inscripción en el registro de pareja de hecho de familiares de primer grado.

- c) Las trabajadoras tendrán derecho al tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.
- d) Por nacimiento, acogimiento, adopción o práctica de interrupción voluntaria del embarazo, el cónyuge/pareja de hecho tendrá derecho a 5 días, sin contar domingo y festivos, ampliables según las circunstancias, desde el día de la fecha del suceso.
- e) En el supuesto de parto, la suspensión, con las garantías de sus derechos profesionales y remuneración total y mensual de sus haberes, tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliable en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. 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 período de licencia, aun en el caso que la madre no trabajase.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer en el hospital a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancias de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre. Así mismo la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. También tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, tendrán derecho a 2 horas diarias de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada de una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Será proporcional a la jornada laboral del trabajador/a.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, en los supuestos de trabajo que desempeñe la jornada a turnos, tendrán derecho a la elección de turno. Deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre el empresario y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas, en primera instancia por la Comisión Paritaria, y seguidamente por la jurisdicción competente.



- f) Por la adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el personal al servicio del Ayuntamiento gozará de los derechos contemplados por ley más las mejoras que pudiesen beneficiarles y recogidas en el apartado anterior de este artículo.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de las personas adoptantes al país de origen del menor a adoptar, el período podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

- g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de seis años, disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo de entre una hora y hasta un máximo de la mitad de la jornada, con disminución proporcional de salario.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual del trabajador, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Ayuntamiento podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del Ayuntamiento.

- h) El personal al servicio del Ayuntamiento teniendo hijas o hijos disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, en un grado superior al 33%, que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrá derecho a días naturales, cuando se justifiquen adecuadamente las circunstancias por la que lo solicitan.
- i) En caso de fallecimiento o enfermedad grave de cónyuge, pareja de hecho o descendientes, cuatro días naturales. Para el resto de los parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días y si el hecho se produjera en localidad distinta a la de residencia del personal, 4 días naturales. Este permiso será aplicable a cualquier supuesto de hospitalización que requiera la presencia del trabajador junto al enfermo.

Con carácter excepcional, este permiso podrá ampliarse previa petición del interesado hasta un máximo de quince días más en caso de enfermedad o accidente muy grave de familiares en primer grado de consanguinidad, cónyuge o conviviente cuando exija una atención que no pueda prestar otra persona o instituciones.

Las víctimas de violencia de género, tendrán derecho al tiempo indispensable para la realización de trámites como solicitud de asistencia letrada, asistencia a comparecencias judiciales, acudir a consulta de tratamiento psicológico, etc., por tanto, las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicio de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa con la mayor brevedad.

Por traslado del domicilio habitual un día, que será dos si existe cambio de residencia a otra localidad.



- j) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- k) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- l) Durante el tiempo que duren las jornadas o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el personal municipal, o formando parte integrantes de los mismos con la debida justificación. Si la asistencia a tales actos fuese promovida o auspiciada por el Ayuntamiento u otro organismo competente, tendrá derecho el trabajador a percibir indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc.
- m) Para concurrir a exámenes finales de demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales o carrera administrativa, durante los días de su celebración.
- n) Para la realización de cursos de formación o de perfeccionamiento profesional, si están directamente relacionados con la función o puesto que desempeña, se podrán conceder por el tiempo de duración del curso, siempre que no exceda del correspondiente a un curso académico. Este permiso no implicará reducción en sus retribuciones y tendrá derecho a las dietas correspondientes. Se precisará la autorización de la Concejalía de Personal, previo informe de la persona responsable o jefatura del servicio.
- o) Por el tiempo necesario, en los casos de asistencia a consultas médicas siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera de horas de trabajo.
- p) Por el tiempo necesario para asistir a reconocimientos o recuperaciones relativas a enfermedades o accidentes profesionales en Centros Oficiales.
- q) Cuando los hechos motivadores de los permisos señalados se produzcan fuera del municipio se incrementarán en el tiempo que dure el desplazamiento.
- r) Por asuntos particulares, se podrán disfrutar durante el año en curso y hasta el 15 de enero del siguiente año un total de siete días. Este disfrute será de aplicación a los contratos con duración mínima de un año.

En caso de enfermedad o ausencia, el personal al servicio del Ayuntamiento estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta o justificada, a comunicar la causa que motiva su ausencia del puesto de trabajo dentro de los tres días laborables siguientes a su falta de asistencia. Con carácter general, la ausencia al puesto de trabajo deberá ser comunicada al Ayuntamiento de inmediato.

2. El personal al servicio del Ayuntamiento tendrá derecho un permiso no retribuido de hasta tres meses, que sólo podrán disfrutarse cada dos años. Las peticiones de estos permisos deberán ser cursadas a través de los Servicios de Personal, con una antelación de 15 días y será necesario para su concesión, el informe de la persona responsable del servicio y el permiso de la Concejalía delegada de Personal.

Artículo 19. Trabajos extraordinarios.

1. Las horas extraordinarias se realizarán únicamente, con carácter excepcional, las que sean debidas a imperiosas necesidades de realizar trabajos urgentes o imprevistos.



2. Se establecerá una distribución racional entre el personal afectado y previa negociación con los órganos de representación de los trabajadores. La realización de horas extraordinarias o trabajos extraordinarios tendrá carácter voluntario y en consecuencia en ningún caso podrá obligarse al trabajador a la realización de horas extraordinarias a excepción de fuerza mayor.
3. Al objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan en reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, compensándose en descanso de la siguiente forma:
 - 1 hora extraordinaria normal equivale a 2 horas en tiempo libre.
 - 1 hora extraordinaria festiva o nocturna equivale a 3 horas en tiempo libre.
 - 1 hora extraordinaria festiva y nocturna equivale a 4 horas en tiempo libre.
4. Teniendo en cuenta las necesidades del servicio correspondiente, el trabajador que realice las horas extraordinarias optará por cobrar dichas horas, o bien por solicitar la compensación en descanso. No podrán realizarse por un mismo trabajador, más de diez horas extraordinarias al mes y/o 80 al año. El valor de las horas extraordinarias se fija en la fórmula siguiente:

Salario hora normal +75% (diurnas y días laborables).

Salario hora normal +100% (nocturnas laborables y días festivos).

Salario hora normal +125% (nocturnas días festivos).

Se considerará nocturnidad, a efectos de abono de horas extraordinarias, el horario comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas.
5. Mensualmente se informará por escrito a los órganos de representación de los trabajadores las gratificaciones que se devenguen, causas que las han motivado, personal al servicio del Ayuntamiento que las ha motivado, personas que las han efectuado y servicio/sección al que estén adscritos.

Artículo 20. Servicios especiales.

Los empleados públicos pasarán a la situación de servicios especiales en los casos contemplados en la Ley y con las garantías y derechos que en ella se establece.

CAPÍTULO IV REGULACIONES ECONÓMICAS

Artículo 21. Normas generales.

1. Las retribuciones del personal al servicio del Ayuntamiento serán las que están establecidas con carácter de básicas y complementarias al personal funcionario.
2. Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades y con referencia a la situación y



derechos del personal al servicio del Ayuntamiento en los últimos días del mes o hasta el día 5 del mes siguiente.

3. El personal al servicio del Ayuntamiento sólo será remunerado por éste según los conceptos y en las cuantías que se determinan en la legislación básica estatal, este Convenio y la RPT que se acompañará al mismo.
4. La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos del Ayuntamiento, el cual regulará, mediante las resoluciones oportunas, el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles.
5. Las retribuciones percibidas por las personas al servicio de Ayuntamientos gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.
6. El personal interino, así como aquéllos que se encuentren en período de práctica percibirán el 100% de las retribuciones básicas y complementarias que correspondan a dicho puesto de trabajo.

Artículo 22. Conceptos retributivos: retribuciones básicas y complementarias.

Las retribuciones básicas del personal serán las siguientes:

1. Sueldo Base: Será igual para todos los trabajadores pertenecientes al mismo grupo. La cuantía para cada grupo será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal funcionario al servicio de las Corporaciones Locales, o en su caso norma que lo sustituya.

La equiparación de los distintos grupos del personal laboral con los grupos del personal funcionario será la siguiente:

- Grupo 1, equiparado con el Grupo A de Funcionarios.
- Grupo 2, equiparado con el Grupo B de Funcionarios.
- Grupo 3, equiparado con el Grupo C de Funcionarios.
- Grupo 4, equiparado con el Grupo D de Funcionarios.
- Grupo 5, equiparado con el Grupo E de Funcionarios.

2. Trienios: Los trienios consisten en la cantidad de 452,70 € anuales por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública. Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como contratado en régimen de derecho administrativo o laboral y de acuerdo con lo legalmente establecido.

Cuando un trabajador o trabajadora cambie a un puesto de trabajo de superior grupo, automáticamente percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación.

3. Pagas extraordinarias: Se percibirán dos pagas extraordinarias, una en junio y otra en diciembre. La cuantía y conceptos incluidos en las mismas, se ajustarán a los mismos criterios establecidos para los funcionarios de la Administración Local.
4. La adscripción a los distintos grupos se hará conforme a la siguiente tabla:

| Puesto | Grupo |
|----------------------------|-------|
| Encargada de Biblioteca | 4 |
| Oficiales | 4 |
| Peones/Limpiadores/Guardas | 5 |

Las retribuciones complementarias del personal laboral tendrán la misma denominación que las del personal funcionario, siendo las siguientes:

1. Complemento de nivel de destino: Cada puesto de trabajo tendrá asignado su correspondiente nivel. La cuantía será la que determine anualmente la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los distintos niveles de complemento de destino del personal funcionario de la Administración Civil del Estado.

| Puesto | Niv |
|-------------------------------|-----|
| Encargada Biblioteca | 16 |
| Oficial de Albañilería | 16 |
| Oficial de Jardines | 16 |
| Oficial de Red de Saneamiento | 16 |
| Peón | 14 |
| Limpiador/a | 14 |
| Guarda | 14 |

2. Complemento específico: El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad, etc. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo. Su cuantía será la suma de los conceptos establecidos en la siguiente tabla de acuerdo con las cantidades previstas en el V Convenio Colectivo del personal laboral de la Junta de Extremadura.

| Puesto | Complemento Esp. General | Tóxico, Penoso y Peligroso |
|-------------------------------|--------------------------|----------------------------|
| Encargada Biblioteca | H5 | |
| Oficial de Albañilería | H5 | IV |
| Oficial de Jardines | H5 | IV |
| Oficial de Red de Saneamiento | H5 | IV |
| Peón | H5 | V |
| Limpiador/a | H5 | V |
| Guarda | H5 | V |



3. Complemento de productividad: Destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado desempeña su trabajo.
4. Gratificaciones y horas extraordinarias: Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo. El presente apartado no será de aplicación al personal que tenga asignado un complemento específico de mayor dedicación cuando el servicio extraordinario esté dentro del número de horas pactado, fuera de dicho cómputo sí le será de aplicación. Las horas extraordinarias serán retribuidas conforme a la siguiente tabla:

| | |
|-------------------------------|---------------------|
| Hora Extra normal | 2 x Salario hora. |
| Hora Extra Nocturna o festiva | 2,25% Salario hora. |
| Hora Extra Nocturna y festiva | 2,5% Salario hora. |

Artículo 23. Indemnizaciones.

Las indemnizaciones por razón del servicio a que tiene derecho el personal de este Ayuntamiento, son las establecidas con carácter general para la Administración del Estado, Real Decreto 462/2002 o normativa que lo sustituya.

El Ayuntamiento abonará las indemnizaciones por razones del servicio con anterioridad a su realización, si el gasto se puede prever. Si esto no fuera posible se abonarán inmediatamente a su realización.

CAPÍTULO V

REGULACIONES SOCIO-ECONÓMICAS

Artículo 24. Seguro de vida, responsabilidad civil y asistencia jurídica.

El Ayuntamiento queda obligado a la contratación de una póliza de seguro de accidente que cubra una indemnización de igual cuantía que para los funcionarios del Ayuntamiento, en caso de muerte, invalidez absoluta, parcial o permanente.

Se concertará póliza de seguro que cubra la responsabilidad civil y profesional que pudiera derivarse de cualquier contingencia que suceda en acto de servicio, siempre que no se demuestre, por resolución judicial, negligencia o mala fe por parte del trabajador/a.

Debe obrar una copia de ambas pólizas en poder de los representantes de los trabajadores y trabajadoras y de las secciones sindicales firmantes del presente Convenio, que participarán en el estudio de cuantas propuestas se presenten.

El seguro contratado será renovado automáticamente cada año.

El Ayuntamiento prestará la asistencia jurídica adecuada a sus empleados, en caso de que éste lo solicite, en los supuestos de conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios y se personará en dichos procesos.

En los casos anteriores, si hubiese procesamiento, la fianza del mismo correrá a cargo del Ayuntamiento.



Para el personal que conduce vehículos municipales o el vehículo propio en acto de servicio debidamente autorizado, a los que por sanción les fuese retirado su permiso de conducir, se le garantizará otro puesto de trabajo en tanto dure esa circunstancia, todo ello sin merma en sus retribuciones, todo ello, siempre y cuando la infracción no haya sido motivada por conducta temeraria del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de las responsabilidades que pudiesen derivarse del expediente sancionador.

En caso de que por circunstancias ajenas al personal, la póliza estuviera sin actualización, el Ayuntamiento asumirá automáticamente las indemnizaciones que se deriven de la propia responsabilidad.

Artículo 25. Jubilación y fomento de empleo.

La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el/la trabajador/a municipal los sesenta y cinco años de edad, cualquiera que sea la situación administrativa en que se encuentre.

Sin perjuicio de asumir en materia de jubilación anticipada, la legislación que se promulgue durante la vigencia de este Convenio, aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan una antigüedad mínima de treinta años de servicios prestados en el Ayuntamiento de Puebla de la Calzada y sesenta años de edad a la entrada en vigor del presente Convenio, podrán optar por la jubilación voluntaria anticipada a las siguientes edades y con la compensación económica que se reflejan a continuación:

| | |
|------------------------------|--------------|
| A los sesenta y cuatro años: | 5.000 euros |
| A los sesenta y tres años: | 10.000 euros |
| A los sesenta y dos años: | 15.000 euros |
| A los sesenta y un años: | 20.000 euros |
| A los sesenta años: | 25.000 euros |

Una vez acordada la jubilación y percibida la compensación económica correspondiente, no podrá el/la trabajador/a prestar sus servicios en otra empresa.

El Ayuntamiento se compromete a cubrir la plaza vacante que se produzca, o la que en su caso proceda, a excepción de aquellas que estén a extinguir.

El Ayuntamiento recompensará, con arreglo a la siguiente escala, a los/as trabajadores/as municipales llegada la edad legal de jubilación:

| | |
|------------------------|------------|
| Grupo A. Tres meses. | 25% nómina |
| Grupo B. Cuatro meses. | 30% nómina |
| Grupo C. Cinco meses. | 35% nómina |
| Grupo D. Seis meses. | 45% nómina |
| Grupo E. Siete meses. | 50% nómina |

Las cantidades señaladas lo serán en la cuantía correspondiente a los conceptos de: Sueldo Base, Trienios, Complemento de Nivel y Complemento de destino y percibidas en una sola paga, que será abonada en el plazo máximo de dos meses, contados a partir de la notificación oficial de la jubilación.



El personal a partir de 20 años de antigüedad percibirá el 100% de los premios establecidos en la tabla. Cuando la antigüedad sea inferior a 20 años y superior a 10 años, se percibirá la parte proporcional.

Artículo 26. Anticipos y préstamos.

El personal fijo y/o asimilado, con antigüedad y contrato superior a dos años, previa solicitud motivada, tendrán derecho a percibir, cualquiera que sea su categoría, hasta la cantidad de 1.800 €, a reintegrar en 24 mensualidades como máximo, siendo el único impedimento para la concesión el no haber reintegrado el anticipo anterior, en su caso, y estar justificada la nueva concesión.

En los supuestos de carácter extraordinario, el anticipo puede ser de hasta 3.000 €, con los requisitos y condiciones antes relacionados.

Los anticipos reintegrables deberán ser concedidos o denegados en el plazo máximo de 15 días naturales a partir de la fecha de la solicitud y abonados en la primera nómina a partir de la fecha de concesión.

A tal efecto se consignará en los presupuestos ordinarios un crédito en una partida que se denominará "Anticipos reintegrables a los empleados públicos". Dicha partida será del 1,5% de la masa salarial.

Procedimiento de devolución: La devolución de la cantidad anticipada se efectuará mediante descuento en nómina de la cuota resultante de dividir el importe del anticipo reintegrable por el número de mensualidades en que se determine su reintegro. No obstante, en cualquier momento, los interesados podrán reintegrar la cantidad anticipada que les reste y liquidar lo anticipado en su totalidad. En este caso, deberán ponerlo en conocimiento de los servicios económicos, que les indicará el procedimiento que deben seguir para su devolución.

Causas: Los anticipos reintegrables se podrán conceder cuando venga justificada su petición por algunas de las siguientes causas:

- a) De carácter extraordinario: Tendrán esta consideración las solicitudes que se basen en gastos tales como los derivados de la enfermedad grave del trabajador o trabajadora, cónyuge o pareja de hecho o familiar en primer grado de consanguinidad, de accidente o de siniestro de especial gravedad, del fallecimiento de los parientes citados y de otros supuestos análogos.
- b) De carácter ordinario:
 1. Preferentes: Serán considerados como tales aquéllos que se justifiquen en algunas de las causas siguientes:
 - Gastos de enfermedad e intervenciones quirúrgicas no consideradas de carácter extraordinario.
 - Adquisición de primera vivienda, cuando la misma sea la destinada al domicilio habitual del peticionario.
 - Instalación de la vivienda habitual del empleado público durante el ejercicio en el que se solicita pudiéndose considerar, como tales, los supuestos de fianza y otros gastos



derivados del contrato de arrendamiento, cuando éste sea el régimen de uso de la vivienda, y los gastos de traslado de domicilio, así como otros de análoga naturaleza.

- Realización de estudios cualificados para la promoción del personal, su cónyuge o sus hijos.
- Rehabilitación, reformas o reparaciones en la vivienda habitual tendentes a mantener sus condiciones de seguridad, salubridad y habitabilidad.
- Por razón de matrimonio del peticionario o de sus hijos o hijas.

2. No preferentes: Se considerarán gastos no preferentes aquellos que no funden en alguna de las causas citadas en los párrafos anteriores.

Solicitudes: La petición se formulará ante la comisión paritaria durante todo el año.

Documentación: Junto con la solicitud, debidamente cumplimentada, el interesado deberá acompañar los presupuestos, facturas o justificantes de la inversión o gastos.

Previamente a la calificación de las solicitudes se podrá requerir la documentación que estime oportuna para completar el expediente.

Evaluación de las solicitudes: Recibida la solicitud, la Comisión paritaria la evaluará dando traslado al interesado de la resolución adoptada en un plazo de 15 días.

Justificación del gasto: Una vez recibido el anticipo, el beneficiario deberá acreditar, en el plazo máximo de tres meses, la realización del gasto que motivó su petición.

En caso de no acreditarse se le facilitará un plazo de 10 días para que alegue las razones o motivos por los que no se ha dispuesto del anticipo para el gasto alegado en la solicitud.

Transcurrido dicho plazo y a la vista de las alegaciones presentadas, se podrá optar por ampliar el plazo para acreditar la utilización del anticipo en el motivo aludido por su reconocimiento, previa petición del interesado/a, o considerar incumplida la causa alegada. En este último caso o en el supuesto de incumplir la prórroga del plazo, se podrá acordar la devolución del anticipo y la liquidación del préstamo concedido.

Artículo 27. Mejora de I.T.

El/la trabajador/a que pase a la situación de I.T. percibirá el 100 por 100 de sus retribuciones desde el primer día que se dé la circunstancia, ya sea por accidente laboral, accidente no laboral, enfermedad o enfermedad profesional. El Ayuntamiento abonará la diferencia hasta el 100% entre su salario y lo que perciban por medio de la Seguridad Social.

Una vez agotado el período legal de I.T. el trabajador seguirá cobrando el 100 x 100 de sus retribuciones hasta que el Tribunal Médico dicte resolución.

Si durante el disfrute de las vacaciones el/la trabajador/a padeciese una situación de I.T. producida por accidente no laboral o enfermedad común dictaminada por la Seguridad Social o personal facultativo competente, no se computarán a efectos de duración de vacaciones los días que hubiere durado esta situación.



Será condición inexcusable la comunicación de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten en el momento que ésta se produzca.

El/la trabajador/a deberá incorporarse a su puesto de trabajo en fecha prevista como fin de vacaciones, de no continuar en situación de I.T.

Los días que hubiera durado la I.T. se disfrutarán en la fecha que de común acuerdo establezcan el Ayuntamiento y la persona afectada, sin que pueda significar modificación en el calendario establecido para otro trabajador o trabajadora y siempre y cuando sean dentro del año natural al que corresponda.

CAPÍTULO VI AYUDAS ASISTENCIALES

Artículo 28. Prestaciones no salariales.

1. El personal laboral fijo o temporal con una antigüedad mínima de dos años, tendrá derecho a las prestaciones no salariales recogidas en el presente artículo. Comisión de Prestaciones se encargará de calificar las solicitudes de ayudas y proponer su cuantía y fijar el plazo de solicitudes, siendo estas estudiadas al final de cada ejercicio.

Para la concesión de ayudas por prótesis y minusvalías de cualquier tipo, deberán ser previamente prescritas por personal facultativo, siempre que no estén asumidas por la Seguridad Social.

Personas beneficiarias:

- TRABAJADOR/A: en situación de fijeza y/o asimilado y personal con más de dos años de antigüedad en la empresa.
- CÓNYUGE o PAREJA DE HECHO: Que no tengan ingresos personales derivados del trabajo por cuenta propia o ajena.
- HIJOS/AS: Que estén solteros/as, que no trabajen o perciban ingresos personales derivados del trabajo por cuenta propia o ajena y que vivan en el mismo domicilio familiar.
- DISMINUIDOS: Son beneficiarios de esta prestación los hijos e hijas a cargo del trabajador/a, que tengan la condición de disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, reconocidos por el INSERSO y/o CADEX (mínimo 33%) y no perciban prestaciones de otras administraciones (PNC o similar).

A tal efecto las partes firmantes acuerdan que se dedique hasta un máximo del 1% de la masa salarial para las prestaciones no salariales.

2. Tipos de Prestaciones:

- a. Becas.

De acuerdo con la ayuda para becas concedida al personal laboral por esta Corporación Municipal dentro de los créditos presupuestarios, se aprueban los siguientes puntos para establecer los criterios que sirvan para cuantificar estas ayudas:



Se establecen 5 módulos para fijar las cuantías por cada uno de ellos:

| | | |
|----------|--------------------|----------------------|
| MÓDULO 1 | Educación Infantil | 75 euros por alumno |
| MÓDULO 2 | Primaria | 150 euros por alumno |
| MÓDULO 3 | E.S.O | 180 euros por alumno |
| MÓDULO 4 | Bachiller y F.P. | 225 euros por alumno |
| MÓDULO 5 | Universidad | 450 euros por alumno |

b. Prótesis.

A todo el personal laboral se le concederán las siguientes ayudas:

- Gafas: Previo informe facultativo y factura original se establece una cuota de 9 euros por montura y el 50% de cristales de los prescritos con receta médica.
- Dentadura: Se establece una ayuda del 75% de hasta un máximo de 1.500 euros del gasto producido en prótesis fija, empastes, lartrectomía previo informe facultativo y factura original.
- Otras prótesis: Para medias ortopédicas, tobilleras, musleras, sillas de ruedas... previo informe del facultativo se establecen las mismas bonificaciones que en el apartado anterior.

Estas ayudas serán autorizadas o denegadas por la Alcaldía o en su defecto por la persona o Comisión en quién delegue, habilitándose fondos dentro del presupuesto para estas ayudas.

CAPÍTULO VII

FORMACIÓN Y SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 29. Formación.

1. Los trabajadores y trabajadoras municipales tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por las Administraciones Central, Periférica, Autonómica y Local.
2. Quienes cursen estudios académicos o de formación y perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia de los cursos, si ello es posible.
3. El Ayuntamiento, directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales, reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación del personal a las modificaciones técnicas operadas de los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador/a en un supuesto de transformación o modificación funcional, dando publicidad de los mismos a través del tablón de Edictos del Ayuntamiento y en todas las dependencias afectadas.
4. El personal comprendido en el ámbito del presente Convenio realizará los cursos de capacitación profesional o de reciclaje para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo que



determina la Administración. En estos supuestos el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

5. Concesión de las horas necesarias para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera de la Administración y el contenido del mismo esté relacionado directamente con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración.
6. A propuesta de las Centrales Sindicales, y para asistencia a cursos de formación sindical, el Ayuntamiento concederá a sus afiliados y afiliadas, permiso retribuido para asistir a dichos cursos, previa solicitud y justificación.
7. En orden a la formación, la Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:
 - Proponer acciones formativas.
 - Elaborar los objetivos del Plan de Formación.

Artículo 30. Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.

Existirá un único Comité de Seguridad y Salud Laboral, cuya composición y funciones serán las recogidas legalmente.

Artículo 31. Uniforme de trabajo.

1. El Ayuntamiento proporcionará uniforme de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y función que se realice.
2. El Comité de Seguridad y Salud Laboral, velará para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate, a cuyo fin emitirá informe previo.
3. Se establece, con carácter general, una periodicidad de entrega para los uniformes de verano de mayo a junio, y para los de invierno, de septiembre a octubre.

Artículo 32. Revisiones médicas.

1. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horas de trabajo, a todo el personal al servicio del Ayuntamiento, de cuyo resultado deberá dársele conocimiento.
2. Excepcionalmente en aquellos destinos que implique la conducción, este reconocimiento será semestralmente.
3. La mujer trabajadora al quedar embarazada tendrá derecho a una revisión médica que dictamine si el trabajo que realiza puede afectar a su estado. En caso de toxicidad, contagio, penosidad o peligrosidad, etc. y previo examen de dicho informe, se le asignará otro puesto de trabajo de acuerdo a su estado, y por el tiempo que dure dicha situación.
4. Además del reconocimiento habitual, a los mayores de 50 años se les hará, con carácter voluntario, un examen cardiovascular.

**Artículo 33. Botiquines de primeros auxilios.**

En todas las dependencias, talleres o unidades de trabajo, habrá como mínimo un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto, velando todo ello el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y DERECHOS SINDICALES

Artículo 34. Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario a aplicar al personal afectado por el presente convenio, será el mismo que se aplique a los funcionarios y se regirá por lo dispuesto en la L.B.R.L., Texto Refundido, R.D. 33/1986 y en su caso por la legislación de la Comunidad Autónoma de Extremadura o cualquier otra que los sustituya.

Artículo 35. Derechos sindicales.

1. El Personal al servicio del Ayuntamiento afiliado a un Sindicato, podrá constituir Sección Sindical de conformidad con lo establecido en los estatutos del mismo, siempre que tenga presencia en los órganos de representación de trabajadores, o goce de la condición de sindicato más representativo. Las Secciones Sindicales, serán únicas a todos los efectos.
2. Las Secciones Sindicales, tendrán derecho a nombrar Delegados Sindicales, quienes individualmente dispondrán de 40 horas mensuales para su actividad sindical, que podrán utilizar en los términos establecidos por la Ley, siendo acumulables las horas entre los distintos representantes sindicales de una misma Central Sindical, independientemente del órgano de representación al que pertenece. Asimismo las Secciones Sindicales dispondrán de 30 horas anuales para la realización de sus reuniones propias.
3. Secciones Sindicales, tendrán las siguientes funciones:
 - a) Recoger las reivindicaciones profesionales económicas y sociales del personal y plantearlas ante la Corporación.
 - b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical que representan y de su afiliación y servir de instrumento de comunicación entre aquéllas y el Ayuntamiento.
 - c) Ser informados y oídos por el Ayuntamiento, con carácter previo:
 - En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de personal y en general sobre todos los proyectos o acciones empresariales que puedan afectar a los intereses de los trabajadores y trabajadoras.
 - Acerca de las sanciones que afecten a las personas afiliadas de su Sindicato.



- d) Asistir a las reuniones de los órganos de representación, así como a cualquier tipo de comisión en la que estén representadas las Centrales Sindicales.
 - e) Poseer las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a la representación de los/las trabajadores/as.
 - f) Tener acceso a la información y documentación que el Ayuntamiento ponga a disposición de los órganos de representación de trabajadores.
 - g) El Ayuntamiento habilitará a cada Sección Sindical un local adecuado para el ejercicio de sus funciones.
 - h) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tablones de anuncios para uso exclusivo, que a tal efecto, se instalará, por el Ayuntamiento en cada centro de trabajo y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos del personal al servicio de éste.
 - i) Previa solicitud por escrito del personal al servicio del Ayuntamiento que así lo desee, la cuota sindical de la afiliación a los Sindicatos, será descontada en nómina mensualmente e ingresada en la misma, poniendo a disposición de ésta, relación de sus afiliados a los que se practique dicho descuento.
 - j) Se pondrá a disposición de las Secciones Sindicales, material de oficina así como acceso a la fotocopidora.
4. Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y las de Órganos de representación, los representantes sindicales, tendrán los siguientes derechos:
- a) Para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los empleados públicos, dispondrá de horas mensuales necesarias para esta finalidad.
 - b) El uso del crédito horario.
 - c) A la acumulación de horas sindicales en una o varias personas, independientemente del órgano de representación al que pertenezca.

Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios de sus componentes, suponga de hecho la liberación parcial o total del representante, será necesaria la comunicación previa del Sindicato al Ayuntamiento.
 - d) Las Centrales Sindicales, controlarán el mejor ejercicio del tiempo sindical por sus componentes.
 - e) No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa del Ayuntamiento.
 - f) La representación sindical que participe en la negociación de Acuerdo, R.P.T. y Planes de Empleo, como componentes de las mesas negociadoras y mantengan su vinculación



como trabajador/a en activo en el Ayuntamiento, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

g) La representación de trabajadores tendrá acceso al cuadro horario, del cual recibirán copia. También accederá a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a las nóminas de cada mes, al calendario laboral, contratos y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten al personal.

h) Las secciones sindicales firmantes del presente Convenio podrán crear bolsas de horas sindicales que estarán formadas por la acumulación de los créditos horarios cedidos por sus delegados/as sindicales y representantes del personal, más 200 horas para las secciones sindicales con representación, repartidas conforme a la representación obtenida.

5. Asambleas generales: Están legitimados para convocar una reunión:

- a) Las organizaciones sindicales, directamente o a través de los Delegados/as Sindicales.
- b) Los órganos de representación sindical.
- c) Cualquier personal al servicio del Ayuntamiento de la administración, siempre que el número de solicitantes no sea inferior al 40% del colectivo convocado.

6. Serán requisitos para convocar una asamblea general, los siguientes:

- a) Comunicar por escrito su celebración con una antelación de dos días laborables.
- b) Señalar días, horas y lugar de celebración.
- c) Indicar el orden del día.
- d) Acreditar la legitimación de los firmantes de la convocatoria, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

7. Si antes de las 24 horas anteriores a la fecha de la celebración de la asamblea general, el órgano competente del Ayuntamiento no formulase objeciones a la misma, mediante resolución motivada, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

Artículo 36. Fondo sindical.

La Corporación dotará a las Centrales Sindicales de un despacho y de material de oficina necesario para ejercer su labor sindical.

Disposición adicional primera.

Se entenderá por cónyuge, la persona a quien se halle ligada de forma permanente por vínculo legal o por análoga relación de afectividad.

***Disposición adicional segunda.***

Se entenderá por persona con discapacidad física, psíquica o sensorial a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el R.D. 383/1984, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

Disposición adicional tercera.

El Ayuntamiento entregará copia del presente convenio a todo el personal. También entregará copias, junto con la toma de posesión, a que hubiera lugar, a todos los nuevos ingresos.

Disposición adicional cuarta.

Ambas partes firmantes del Convenio se comprometen a no revisar ni promover, durante la vigencia de éste, otro de ámbito inferior al aquí redactado.

Disposición adicional quinta.

Si durante la vigencia de éste convenio, al personal funcionario se le aplicasen mejoras sociales, sindicales, horarias, económicas, etc., superiores a las aquí pactadas, el Ayuntamiento de Puebla de la Calzada estará obligado a aplicarlas al personal laboral.

Disposición final primera.

A la mayor brevedad, deberán ser aprobados los Reglamentos de Régimen Interior de los servicios que estime la Comisión Paritaria. Los Reglamentos de Régimen Interior de los diferentes centros y servicios no podrán contravenir las condiciones de este convenio, que tendrán carácter de mínimos.

Disposición final segunda.

El presente convenio será firmado por las partes negociadoras y será posteriormente ratificado en la primera sesión plenaria que celebre la Corporación, producida tal ratificación, será insertado en el Diario Oficial de Extremadura.

Disposición final tercera.

Las cantidades previstas en el presente acuerdo se incrementaran con efectos del 1 de enero de cada año en las mismas cuantías que para el personal laboral de la Junta de Extremadura.

• • •



RESOLUCIÓN de 22 de enero de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de derivados del cemento para la provincia de Cáceres. Expte.: 10/033/2007. (2008060276)

Visto el contenido del Convenio Colectivo de Derivados del Cemento para la provincia de Cáceres, (código de Convenio n.º 10/0007/5), suscrito con fecha 28/11/2007, de una parte, por FECONS, PYMECON y ALFAMEX en representación de las empresas del sector y, de otra, por MCA-UGT y FECOMA-CC.OO. en representación de los trabajadores, 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 Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 29/03/95); Artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (BOE de 6/6/81); Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (DOE 27/2/96), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

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

Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 22 de enero de 2008.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE DERIVADOS
DEL CEMENTO PARA LA PROVINCIA DE CÁCERES

CAPÍTULO PRELIMINAR
PARTES SIGNATARIAS

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, la Federación Regional de Metal, Construcción y Afines de la U.G.T (MCA-U.G.T.) y la Federación de Construcción, Madera y Afines de CC.OO. (FECOMA-CC.OO.), como representación laboral, y de otra parte, la Federación Provincial de Empresarios de la Construcción (FECONS), la Federación Provincial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Construcción de Cáceres (PYMECON) y la Asociación Regional de Almacenistas y Fabricantes de Materiales de Construcción de la Comunidad de Extremadura (ALFAMEX), como representación empresarial. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.



CAPÍTULO I

ESTRUCTURA Y ÁMBITO DE LA NEGOCIACIÓN

Artículo 1. Estructura de la negociación colectiva.

La estructura de la negociación colectiva, en el ámbito del sector, queda definida de conformidad con los siguientes criterios:

- 1.º Convenio General: El IV Convenio Colectivo General del Sector de Derivados del Cemento, cuya fecha de firma es de 16 de julio de 2007. Su contenido hace referencia a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todos sus ámbitos y con la vigencia que el propio Convenio establece.
- 2.º Convenio Colectivo Provincial: Este convenio desarrolla las materias propias de su ámbito de negociación en la provincia de Cáceres y en su renovación periódica aplicará los contenidos de los acuerdos de ámbito sectorial estatal que se puedan producir durante la vigencia del Convenio General.

Asimismo, y, en relación con las materias de negociación colectiva que el Convenio General se reserva como atribuibles a su ámbito, al amparo de lo previsto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, y con el carácter de exclusividad, previsto en el artículo 2 de dicho Convenio General, las partes firmantes de este Convenio Provincial asumen la integración de dichas materias y su contenido literal en el texto del Convenio Provincial.

CAPÍTULO II

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las asociaciones, entidades, empresas y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito funcional, personal y territorial.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Cáceres.

Artículo 4. Ámbito funcional.

Quedan obligadas por las disposiciones de este Convenio todas las empresas y trabajadores de las actividades dedicadas a la fabricación de artículos derivados del cemento, su manipulación y montaje, que a continuación se relacionan:

- Fabricación de hormigones preparados y morteros para su suministro a las obras.
- Fabricación de productos en fibrocemento, tales como placas, tubos, accesorios y demás elementos.
- Fabricación de artículos y elementos en hormigones y morteros en masa, armados, post o pretensados, así como artículos en celulosa-cemento y pómez-cemento, tales como



adoquines, baldosas, bloques, bordillos, bovedillas, depósitos, hormigón, arquitectónico, losas, moldeados, piedra artificial, postes, tejas, tubos, vigas y otros elementos estructurales, etc.

- Las actividades complementarias a las relacionadas, así como la comercialización y distribución de los productos anteriormente referidos.

Artículo 5. Ámbito personal.

Quedan incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio la totalidad de las empresas y trabajadores cuya actividad quede comprendida dentro del ámbito funcional descrito en el precedente artículo 4. Se exceptuará de su aplicación a quienes queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3, artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio será de cuatro años, finalizando sus efectos el 31 de diciembre del año 2010, entrando en vigor a los 20 días naturales de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, excepto las materias en las que en el mismo se especifique una vigencia distinta.

Los aspectos retributivos pactados retrotraerán sus efectos al 1 de enero de 2007.

Sin perjuicio de lo anterior, todas las modificaciones que se produzcan como consecuencia de la Clasificación Profesional, se regulan conforme a lo establecido en el Capítulo V del IV convenio General de Derivados del Cemento.

No obstante lo anterior, y, en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 7. Denuncia y prórroga.

No se precisa denuncia previa para la total extinción de este convenio al 31 de diciembre de 2010. No obstante, el texto seguirá aplicándose pasada dicha fecha hasta que sea negociado un nuevo Convenio.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario e indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente por los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por lo tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto de que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total o parcial negociación del mismo; en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Convenio General.



CAPÍTULO III COMISIÓN PARITARIA

Artículo 9. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación del presente Convenio, con las funciones que se especifican más adelante. Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, convocándose por escrito con, al menos, tres días hábiles de antelación, debiendo incluirse en esta citación, necesariamente, el Orden del Día. Las reuniones tendrán lugar, al menos, una vez por trimestre.

Serán vocales de la misma cuatro representantes de los trabajadores y cuatro de las empresas, designados, respectivamente, por las Centrales Sindicales y Organización Empresarial firmantes y entre los que han formado parte como titulares o suplentes de la Comisión Deliberadora del Convenio. En la designación de los trabajadores se respetará la proporción que han acreditado cada una de las Centrales en la Negociación. Actuará de Secretario un vocal de la Comisión que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de los empresarios y otra entre los representantes de los trabajadores.

Actuarán de Presidente y Secretario de forma alternativa, dos Vocales de la Comisión representantes de la parte Empresarial y de la parte Social que serán renovados en cada sesión.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, para su validez, la conformidad de cinco vocales, como mínimo.

Funciones:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de los artículos de este Convenio; salvo de aquéllos cuya competencia en materia de interpretación esté atribuida a la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio General.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio de la evolución del sector y de las relaciones entre las partes contratantes.
- d) Elaborar antes del 30 de noviembre de cada año el calendario laboral.
- e) Actualización de los salarios y demás conceptos de carácter económico durante la vigencia del presente Convenio.
- f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Las funciones o actividades de esta Comisión no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las acciones que procedan de forma colectiva ante las jurisdicciones administrativas y contenciosas.

CAPÍTULO IV CONTRATACIÓN

Artículo 10.1. Forma del contrato.

La admisión de trabajadores en las Empresas, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará como norma general a través del contrato escrito.



El contrato de trabajo escrito deberá formalizarse antes del comienzo de la prestación de servicios.

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional en el que queda encuadrado el trabajador, y en todo caso el contenido mínimo del contrato.

Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo: la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo profesional en que quede adscrito el trabajador, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del Convenio Colectivo aplicable.

Artículo 10.2. Período de prueba.

1.º Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso excederá de:

| | |
|--------------------------|-------------------|
| GRUPO I | 6 meses |
| GRUPOS II y III | 3 meses |
| GRUPO IV | 2 meses |
| GRUPOS V, VI y VII | 1 mes |
| GRUPO VIII | 15 días naturales |

2.º Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional que haya sido asignado, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3.º Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.

4.º La situación de I.T. derivada de accidente de trabajo que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 10.3. Modalidades de contratación.

Las empresas afectadas por el presente Convenio podrán celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo, cuya modalidad esté contemplada en la Legislación vigente o en el Convenio General del Sector.

Artículo 10.4. Contrato fijo de plantilla.

Se entenderá como contrato de trabajador fijo de plantilla el que se concierte entre una Empresa y un trabajador para la prestación laboral durante tiempo indefinido, o que por imperativo legal o decisión judicial lleve aparejada esa condición.

**Artículo 10.5. Contrato a tiempo parcial.**

- 1.º El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado en los términos previstos en el art. 17 del Convenio Colectivo General, se haya acordado además la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año que no superen el 70 por 100 de la duración de la jornada diaria, semanal, mensual o anual, correspondiente. Esta limitación no será de aplicación para los supuestos de Contrato de Relevó.
- 2.º Asimismo, deberán constar expresamente en el contrato de trabajo, las horas complementarias que las partes convengan realizar, siendo nulo cualquier pacto que sobre dicha materia se pretenda formalizar con posterioridad a la celebración del contrato a tiempo parcial.
- 3.º En las demás cuestiones y materias relacionadas con el contrato de trabajo a tiempo parcial se estará a las que con carácter general se fijen en la legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 10.6 Contrato de trabajo para realización de una obra o servicio determinado.

- A) A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, únicamente, las siguientes actividades del sector:
- a) Fabricación y suministro de hormigón a una obra determinada.
 - b) Los trabajos de mantenimiento, obras o averías estructurales, y por lo tanto, no habituales.
 - c) Aquel pedido o fabricación para el suministro a una obra suficientemente identificada e indeterminada en su finalización que, por sus características diferentes de los pedidos o fabricantes habituales, suponga una alteración trascendente respecto al ritmo o programas normales de producción.
- B) Contenido y régimen jurídico:
- En los contratos de trabajo que se realicen bajo esta modalidad deberá indicarse con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto.
 - La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.
 - La utilización de esta modalidad contractual requerirá, en todo caso, la confección de una copia básica del contrato, que además del contenido que las copias básicas del contrato han de reunir con carácter general, expresarán necesariamente: la causa objeto del contrato, las condiciones de trabajo previstas en el mismo, la especificación del número de trabajadores que se prevea intervendrán en la obra o servicio, el grupo asignado al trabajador y la duración estimada de la obra o servicio. De dicha copia básica se dará traslado dentro de los plazos legales a los representantes de los trabajadores.
 - Los contratos por obra o servicio determinado se presumirán celebrados por tiempo indefinido cuando en ellos se reflejen de forma inexacta o imprecisa la identificación y



objeto de los mismos, y resulte por ello prácticamente imposible la comprobación o verificación de su cumplimiento.

Artículo 10.7. Contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

- a) De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1 b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de doce meses dentro de un período máximo de dieciocho meses.
- b) Se expresará en los mismos, con la precisión y claridad necesarias, la causa sustentadora y generadora de la contratación.

Artículo 10.8. Contratos en prácticas y formación.

Una vez cumplimentados los compromisos que sobre clasificación profesional se contemplan en el art. 26 del III Convenio Colectivo General, se procederá al estudio, negociación y firma de los acuerdos que las partes convengan en materia de desarrollo de los contratos formativos y en prácticas.

En tanto no se desarrollen específicamente en el Convenio Colectivo General los contenidos de los contratos formativos, será de aplicación para dichas modalidades contractuales la regulación general prevista en el art. 11 del ET salvo las siguientes especiales características:

CONTRATO FORMATIVO:

El contrato para la formación que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente convenio tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional, relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar. El contenido del contrato, al igual que sus posibles prórrogas deberá formalizarse por escrito y figurará en el mismo, de modo claro, el oficio o puesto de trabajo objeto de la formación.

En ningún caso se podrá realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en las que concurran circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas. También estará prohibida la realización de horas extraordinarias.

La edad del trabajador con un contrato de estas características no podrá ser inferior a 16 años ni superior a los 21 años.

- A) La duración máxima será de dos años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente convenio.
- B) No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogarse hasta tres veces por periodos como mínimo de seis meses.
- C) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15% del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la



enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de forma racional.

- D) En el contrato deberá figurar el nombre y categoría profesional de tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador en formación, así como de todos los riesgos profesionales. El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.
- E) El contrato para la formación se presumirá de carácter común y ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.
- F) En el caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica adquiridas en el que constará la duración de la misma.
- G) Los trabajadores en formación percibirán los salarios establecidos en la Tabla Salarial Anexo I. Asimismo, el 100% del complemento no salarial, con independencia del tiempo dedicado a formación teórica.

CONTRATO EN PRÁCTICAS:

Los salarios reguladores de esta modalidad contractual están fijados en la Tabla Salarial Anexo I.

Artículo 10.9. Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada.

Será preceptivo el comunicar por escrito al trabajador el preaviso de cese por finalización de cualquier modalidad de contrato de duración determinada. Dicho preaviso se realizará con una antelación de al menos siete días para aquellos contratos que tengan una duración no superior a treinta días naturales y de quince días si la duración del contrato es superior a dicho plazo. El empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculados sobre las tablas de convenio, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

A la finalización de los contratos temporales previstos en el presente Convenio, el trabajador percibirá por el concepto de indemnización una cantidad equivalente al 7 por 100 de los salarios de convenio devengados durante la vigencia de los mismos.

Artículo 11. Finiquitos.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme con el modelo que figura como Anexo III de este Convenio.

Toda comunicación de cese o de preaviso deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo de Anexo III.

El recibo de finiquito, que será expedido por la Federación Provincial de Empresarios de la Construcción de Cáceres (FECONS), la Federación Provincial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Construcción de Cáceres (PYMECON) o la Asociación Regional de Almacenistas y Fabricantes de



Materiales de Construcción de la Comunidad de Extremadura (ALFAMEX), tendrá validez únicamente dentro de los 15 días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador no serán de aplicación los párrafos segundo y tercero de este artículo.

El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de la firma del recibo de finiquito.

CAPÍTULO V

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y NIVELES

Artículo 12. Criterios generales.

1. El presente Capítulo sobre clasificación profesional se establece fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales.
2. La clasificación se realiza en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.
3. En el caso de concurrencia habitual en un trabajador de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de la actividad superior, siempre y cuando ésta no sea circunstancial. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.
4. Todos los trabajadores afectados por este Convenio general serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la entrada en vigor de este Convenio, que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en "tres divisiones funcionales" definidas en los siguientes términos:

Técnicos:

Esta división funcional engloba a todos los trabajadores cuya actividad está orientada fundamentalmente a prestar sus servicios en las áreas técnicas, con alto grado de cualificación que, generalmente, lleva aparejado estudios con titulaciones superiores o medias.

Empleados:

Esta división funcional se compone del personal que por sus conocimientos y/o experiencia, realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares o subalternas.

Operarios:

En esta división funcional se encuentra el personal que, por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

5. Los factores que determinan la clasificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o alguno de los factores.

El encuadramiento de los trabajadores dentro de la estructura profesional y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado Grupo Profesional, será el resultado de la conjunta ponderación de los factores siguientes:

I. Conocimientos.

Se considerará, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfactores:

- A) Formación. Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este subfactor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.
- B) Experiencia. Este subfactor determina, para una persona de capacidad media, y poseyendo la formación específica señalada en el párrafo anterior, la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa.

Factor que deberá tener en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices, pautas o normas en la ejecución de sus funciones, valorando la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos, eligiendo aquélla que se considere más apropiada.



III. Autonomía.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

IV. Complejidad.

Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado:

- a) Dificultad en el trabajo. Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.
- b) Habilidades especiales. Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.
- c) Ambiente de trabajo. Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

V. Responsabilidad.

Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

- a) Responsabilidad sobre gestión y resultados. Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. Para valorar se tiene en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.
- b) Capacidad de interrelación. Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa para conseguir los resultados deseados.

VI. Mando.

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Naturaleza del colectivo.



c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Por tanto, aplicando los factores anteriores, se consiguen 9 Grupos Profesionales numerados del 0 al 8 cuyas características son las siguientes:

Grupo - 0 -

Definición.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñan puestos directivos.

Formación.

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado superior completados con una suficiente experiencia profesional y una amplia formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo.

Director general.

Director división.

Director gerente.

Grupo - 1 -

Definición.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo -0- o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo.

Formación.

Titulación Superior o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado superior, completados con una formación específica en el puesto de trabajo o a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia suficiente en su sector profesional.



Puestos de trabajo.

Técnicos:

Director técnico.

Titulados superiores.

Empleados:

Director administración.

Director financiero.

Director comercial.

Director marketing.

Director RR. HH.

Director producción.

Relación de actividades y tareas:

En general todos los integrantes del Comité de Dirección y todos los Titulados Superiores que ejerzan las funciones propias de su titulación.

Grupo - 2 -

Definición.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo -1- o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Formación.

Titulación Media o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios de grado medio completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo.

Técnicos:

Titulados medios.

Empleados:

Jefe administración.

Jefe ventas.



Jefe compras.

Jefe personal.

Jefe producción.

Jefe fábrica.

Encargado general.

Relación de actividades y tareas:

- Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
- Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios.
- Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso.
- Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos.
- Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.
- Responsabilidad de la explotación sobre el conjunto de servicios de proceso de datos.
- Análisis de sistemas de informática.
- Responsables de la red de ventas.

Grupo - 3 -

Definición.

Funciones que suponen la integración coordinación y supervisión de tareas heterogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas que, aún sin suponer la exigencia de la máxima responsabilidad en el mando, requieren en su desarrollo contenido prominentemente de carácter intelectual frente a los de carácter físico o manual y/o de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de alta complejidad técnica.

Formación.

Titulación Técnica o con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Segundo Grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo.

Técnicos:

Técnico departamento.

Técnico control calidad.

Técnico prevención RR.LL.

Delineante 1.^a.



Empleados:

Oficial 1.ª administrativo.

Técnico comercial.

Comercial hormigón.

Comercial/viajante.

Operarios:

Jefe y encargado sección.

Jefe taller.

Jefe planta hormigones.

Relación de actividades y tareas:

- Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.
- Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.
- Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.
- Analistas de aplicaciones informáticas.
- Actividades con responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración, o del conjunto de todas ellas.
- Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa.
- Inspectores o supervisores de la red de ventas.
- Vendedores especializados.

Grupo - 4 -

Definición.

Funciones que suponen la integración coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estado organizativo menor. Tareas que requieren en su desarrollo contenidos de carácter intelectual y/o manual, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, que se ejecutan con autonomía dentro del proceso productivo establecido.

Formación.

Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional Segundo Grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.



Puestos de trabajo.

Técnicos:

Delineante 2.ª.

Analista laboratorio.

Empleados:

Oficial 2.ª administrativo.

Operarios:

Oficial 1.ª oficio.

Conductor vehículos mayor de 7.500 Kg.

Dosificador planta hormigones.

Conductor camión hormigonera.

Gruista torre.

Operador de grúa móvil.

Carretillero mayor de 15.000 Kg.

Gruista de piezas especiales.

Relación de actividades y tareas:

- Tareas de análisis físicos, químicos y biológicos, y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
- Tareas de delineación.
- Tareas de traducción, corresponsalía, mecanografía y teléfono con dominio de, al menos, un idioma extranjero.
- Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los colaboradores y confeccionar estados, balances, costes, previsiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.
- Actividades que impliquen la supervisión y coordinación de actividades que puedan ser secundadas por varios trabajadores de un grupo profesional inferior.
- Conductores de carretillas de gran tonelaje, mayor de 15.000 Kg, ocupándose de su mantenimiento y funcionamiento y reparación de averías que no requieren elementos de taller.



- Gruistas de piezas especiales y que impliquen responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.

Grupo - 5 -

Definición.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores que los desempeñan comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores.

Formación.

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Segundo Grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de Trabajo.

Empleados:

Auxiliar administrativo.

Dependiente.

Conserje.

Operarios:

Oficial 2.^a oficio.

Maquinista.

Conductor camión hasta 7.500 Kg.

Mezclador de hormigones.

Carretillero.

Operador de puente grúa.

Conductor de palas. Palista de hormigón.

Relación de actividades y tareas:

- Actividades de ofimática con capacidad suficiente para alcanzar una redacción de correo directo con indicaciones verbales con buena presentación y ortografía correctas.
- Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos, realizando propuestas de contestación.
- Tareas elementales consistentes en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
- Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto, del movimiento diario.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades normales del oficio, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc.



- Funciones de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación de producto.
- Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores del proceso.
- Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos complejos en su manipulación y que impliquen, con supervisión, la responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.
- Carretillero es el profesional (operario) que prevalentemente maneja carretillas y se ocupa de su mantenimiento y funcionamiento.
- Operador de Puente Grúa: es el profesional que prevalentemente maneja puentes grúa, pórticos, etc. con cabina o utilización de más de un gancho o piezas de más de 20.000 Kg.
- En la fabricación de terrazos los prensistas, pulidores, desbastadores, paletizadores, empolvadores, cortadores y granalladores.

Grupo - 6 -

Definición.

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación.

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Primer Grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo.

Técnicos:

Auxiliar laboratorio.

Empleados:

Vigilante.

Operarios:

Oficial 3.ª oficio.

Especialista.

Conductor furgoneta hasta 3.500 Kg.

Moldeador manual.

Operario de máquina sencilla.



Relación de actividades y tareas:

- Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos medios en su manipulación.
- Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.
- Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades básicas del oficio.
- Tareas realizadas en el manejo de máquinas sencillas que no estén encuadradas en grupos superiores.

Grupo - 7 -

Definición.

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con cierto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación.

La de los niveles básicos obligatorios. Enseñanza Secundaria, técnico auxiliar o equivalente, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Puestos de trabajo.

Técnicos:

Laborante de hormigones.

Empleados:

Portero.

Operarios:

Peón especialista.

Ayudante de máquina.

Relación de actividades y tareas:

- Trabajos en máquinas de procesos productivos, con requerimientos simples y sencillos en su manipulación, o auxiliares de dichos procesos que requieran adiestramiento y conocimientos específicos.



- Quienes utilicen de forma accesoria, carretillas, grúas o similares de manejo sencillo.
- Trabajadores que se inician en la práctica de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
- Actividades elementales de laboratorio que consisten en la correcta preparación de material de análisis.
- Funciones de recepción y expedición que no exijan cualificación especial.
- Trabajos de verificación de la producción.

Grupo - 8 -

Definición.

Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

Formación.

Titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o similar, o experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente.

Puestos de trabajo.

Operarios:

Peón.

Personal de limpieza.

Relación de actividades y tareas:

- Actividades manuales en tareas no especializadas.
- Operaciones de carga y descarga manuales.
- Tareas de limpieza.

Condiciones más beneficiosas.

Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de Clasificación Profesional, se tuviera que asignar a un trabajador a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa y seguirá desempeñando las mismas funciones que realizaba hasta la fecha de asignación.

Concentración de niveles salariales en un único grupo.

Cuando en un grupo profesional coincidan dos o más niveles salariales, se aplicará la tabla salarial del nivel superior.



Valoración de puestos de trabajo y promoción profesional.

Las partes signatarias de este acuerdo, constituirán una comisión al objeto de establecer los criterios objetivos de valoración de puestos de trabajo y promoción profesional derivados de la aplicación del sistema de clasificación profesional.

Esta comisión se constituirá al mes siguiente de la publicación en el Boletín Oficial del Estado del IV Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento, debiendo tener finalizados sus trabajos antes de la finalización de la vigencia del mismo.

Los efectos económicos derivados de la aplicación del nuevo Capítulo de Clasificación Profesional se aplicarán con fecha 1 de enero de 2007.

A efectos orientativos, en el Anexo VI, se incluye una tabla resumen de la clasificación profesional.

CAPÍTULO VI

NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACIÓN DE TRABAJO

En este Capítulo nos remitimos íntegramente a lo establecido en el Capítulo VI del IV Convenio General y que comprende desde el artículo 27 al 34, ambos inclusive, en los que se determina la movilidad funcional, movilidad geográfica, desplazamientos y traslados.

CAPÍTULO VII

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 13. Jornada.

La duración de la jornada anual de trabajo durante el año 2007 será de 1.740 horas anuales. Para los años 2008 a 2010 la duración de la jornada anual de trabajo será de 1.736 horas.

Artículo 14. Distribución de la jornada.

Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad, bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o por departamentos, por períodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas o desplazamientos de la demanda o cualquier otra modalidad.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse y publicarse antes del 28 de febrero de cada ejercicio. Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ajustarse al procedimiento establecido en el apartado siguiente o bien habrá de ser acordada con los representantes legales de los trabajadores.

Las empresas antes del 28 de febrero de cada año podrán hacer una distribución irregular de la jornada, que podrá ser modificada por una sola vez antes del 15 de junio siempre que se hubiera notificado el primer calendario a la Comisión Mixta de Interpretación de este Convenio Provincial y se notifique a su vez esta segunda distribución de la jornada anual.



La ausencia de esta primera o segunda notificación será causa de nulidad de la decisión empresarial.

a) Jornada Uniforme:

En las empresas que opten por la jornada uniforme, ésta se distribuirá de lunes a viernes, tal y como marca la Ley, en 40 horas semanales de trabajo efectivo, en función de las fiestas legales (nacionales, autonómicas y locales). Esta jornada no será superior a la establecida para cada año de vigencia del presente Convenio, la cual queda determinada en el artículo 13.

b) Jornada Irregular:

Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán exceder de 35 a 45 horas.

Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior, con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo de las partes, a las siguientes referencias: en cómputo diario de 6 a 10 horas o en cómputo semanal de 30 a 50 horas.

La distribución irregular de la jornada no afectará a las retribuciones y cotizaciones del trabajador.

Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso le será abonado en su liquidación según el valor resultante de la fórmula prevista en el Anexo II del Convenio General.

Las empresas podrán asimismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las 24 horas del día, mediante el sistema de trabajos a turnos. Cuando la decisión empresarial implique modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del E.T.

Dada la singularidad en materia de organización de jornadas en el sector de empresas dedicadas a la fabricación y suministro de hormigón y, con independencia de aplicación de lo previsto en los apartados anteriores, las empresas y representantes de los trabajadores podrán acordar la distribución irregular de la jornada mediante la imputación a exceso de jornada por redistribución de la acordada por períodos mensuales.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

Tendrá la consideración de hora extraordinaria, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida en el artículo 13, o parte proporcional en caso de contratos de duración inferior al año natural, puesta en relación por la distribución diaria o semanal que de la misma se ha establecido en el artículo 14.

Las partes firmantes se comprometen a reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los supuestos en los que tengan su causa en fuerza mayor.



No tendrán la consideración de horas extraordinarias, a efectos de su cómputo como tales, el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y de urgente reparación.

Asimismo, tampoco tendrán la consideración de horas extraordinarias, a los efectos de su cómputo, las que hayan sido compensadas mediante descansos disfrutados dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, no podrá ser superior a 2 al día, 20 al mes y 80 al año.

La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa y a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o tajos. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, las empresas y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Artículo 16. Horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo.

En los supuestos de inclemencias del tiempo, fuerza mayor u otras causas imprevisibles, o que siendo previsibles resulten inevitables, las empresas podrán acordar, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, la suspensión del trabajo por el tiempo indispensable. El tiempo no trabajado por las causas anteriores no supondrá merma en las retribuciones del trabajador.

El 50% de las horas no trabajadas por las causas de interrupción de la actividad, previstas en el párrafo anterior, se recuperarán en la forma que las partes acuerden.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período superior de 24 horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato por causas de fuerza mayor, en el Convenio General.

Artículo 17. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales de los cuales al menos veintiuno serán laborables.

Las Empresas y los Representantes de los Trabajadores acordarán el plan de turnos de vacaciones y fechas para su disfrute, que deberán ser conocidas por los trabajadores con una antelación mínima de dos meses.

Si en el proceso de negociación referido no se llega a alcanzar acuerdo, las Empresas elaborarán el plan, turnos de vacaciones y fijación de fechas para su disfrute, atendiendo a los siguientes criterios:

- Podrá excluirse como período de vacaciones aquél que coincida con el de mayor actividad productiva de la Empresa, salvo el supuesto contemplado en el párrafo siguiente.
- Las vacaciones podrán ser divididas, a efectos de su disfrute, en dos períodos. Uno de ellos, que, en todo caso no será inferior a 15 días laborables, deberá estar comprendido



entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. El resto íntegro de los días de vacaciones del segundo de los períodos serán disfrutados en las fechas en que la Empresa determine en función de las necesidades de producción.

El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales. En el primer año de prestación de servicios en la Empresa y, de no corresponderse con el año natural completo, se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones correspondientes al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

Una vez iniciado el disfrute del período de vacaciones, si sobreviene la situación de I.T., 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 I.T. de ser aquélla de superior cuantía.

CAPÍTULO VIII ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 18. Estructura económica.

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio, están constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

En el Anexo I de este Convenio Provincial se fijan las remuneraciones económicas mínimas de los trabajadores afectados por este Convenio por todos los conceptos y en cómputo anual. Las remuneraciones económicas mínimas fijadas en el Anexo I serán, asimismo, de aplicación, con el carácter de remuneraciones económicas mínimas, a los trabajadores afectados por los contratos de puesta a disposición. Este Convenio Provincial dispondrá de un período de dos años para la adecuación necesaria de las mismas, mediante los acuerdos pertinentes, cuando dicha afectación no supere el importe equivalente a 240 euros, anuales y de cuatro años cuando la afectación o desviación exceda de 240 euros anuales. Las remuneraciones económicas mínimas fijadas en el Anexo I de este Convenio Provincial en los términos precedentes, se verán actualizadas anualmente mediante la aplicación sobre las tablas fijadas en dicho Anexo de un incremento igual al que se pacte a nivel estatal y en ausencia de acuerdo estatal salarial el equivalente al I.P.C. real correspondiente al año natural anterior inmediato al de actualización.

En este Convenio Colectivo de ámbito provincial, se establece para cada grupo la cuantificación total de las remuneraciones anuales y ha adaptado sus tablas salariales a la Clasificación Profesional desarrollada en el Capítulo V de este Convenio. La adaptación se ha realizado siguiendo exactamente la transformación de niveles a grupos prevista en el Anexo I.B. (Cuadro de Remuneraciones Mínimas Sectoriales) de este Convenio Provincial.

Artículo 19. Devengo de salarios.

El salario se devengará por día natural y los complementos salariales por día de trabajo efectivo, según los módulos y cuantías que se establecen en el presente Convenio, todo ello atendiendo a una actividad normal.

**Artículo 20. Pago del salario.**

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación y conceptos devengados por el trabajador debidamente justificados, quedando por lo tanto, prohibidos todos los pactos retribuidos por salario global.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, antes del día cinco de cada mes siguiente a su devengo.

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheques, transferencias u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

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

El trabajador, y con su autorización su representante, 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 recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Artículo 21. Salario base.

Se entiende por Salario Base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

La cuantía del Salario Base será la que se especifica para cada uno de los grupos en la Tabla Salarial del Anexo I.

Artículo 22. Complementos por puesto de trabajo.

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente.

Se consideran complementos de puesto de trabajo, entre otros, los de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad.

Estos complementos son de naturaleza funcional, y su percepción depende, exclusivamente, del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general, no tendrán carácter consolidable.

Los trabajadores que presten servicios como gruistas y estén en posesión del Título de Operador de Grúa Torre al que se refiere la Orden de 1 de marzo de 2001 de la Consejería de Economía, Industria y Comercio de la Junta de Extremadura, o de reconocimiento de profesionalidad expedido por la misma, tendrá la consideración de Oficial de 1.ª Gruista percibiendo un plus cuya cuantía corresponderá con la que en cada momento figure en el Convenio Provincial de Construcción y Obras Públicas.

**Artículo 23. Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad.**

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento de un 20% sobre su salario base, y los pluses salariales. Si estas funciones se efectúan durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será del 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado.

Artículo 24. Complemento por nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 Horas y las 6:00 Horas se retribuirán con el Complemento denominado "De Nocturnidad", cuya cuantía se fija en un incremento del 25% del salario que corresponda según las tablas del Anexo I para cada categoría.

El Complemento de Nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a 4 horas; si la coincidencia fuera de 4 horas o inferior a este tiempo, la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

Se exceptuarán de lo establecido en los párrafos anteriores, y por consiguiente no habrá lugar a compensación económica, en el supuesto siguiente:

- El personal que trabaje en dos turnos, cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias.

A todos los trabajadores afectados por el presente Convenio les serán abonadas dos Gratificaciones Extraordinarias, una de Verano y otra de Navidad, y cuya cuantía de cada una de ellas y para cada categoría figura en la Tabla Retributiva como Anexo I. La Gratificación de Verano se devengará desde el 1 de enero hasta el 30 de junio y su abono se llevará a efecto antes del 30 de junio. Asimismo, la Gratificación de Navidad se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre y se abonará antes del 20 de diciembre.

Al personal que ingrese o cese en la Empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las Gratificaciones Extraordinarias, conforme a los criterios anteriores en el momento de realizar la liquidación de sus haberes. Dichas Gratificaciones Extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el Artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, salvo para las establecidas en los apartados c y d del mismo.

Artículo 26. Vacaciones.

- 1.º Con la denominación de vacaciones, se implanta el complemento salarial por el que se retribuye el período de vacaciones anuales a los trabajadores.
- 2.º El complemento salarial a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.



- 3.º Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique, al momento de su baja en la Empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.
- 4.º Por el contrario, y, en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la Empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique, la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.
- 5.º 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 las vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, 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 de aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

Artículo 27. Complemento del Convenio.

El Complemento denominado de Convenio se devengará por cada día efectivamente trabajado, en jornada normal, con el rendimiento normal y correcto.

La cuantía de este Complemento será la que para cada nivel y categoría se indica en la Tabla de Retribuciones del Anexo I de este Convenio Provincial.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

De las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descanso en la equivalencia de: 1 hora extra realizada equivaldrá a 1,5 horas de descanso. Excepcionalmente las horas extras realizadas serán compensadas mediante pago en metálico a razón de: una hora extra realizada equivaldría al 150 por 100 del valor de la hora ordinaria. La opción respecto a la compensación en descanso o en metálico corresponderá al trabajador.

Artículo 29. Antigüedad.

Las partes firmantes del primer Convenio Colectivo General acordaron la abolición definitiva del complemento personal de antigüedad y establecieron las fórmulas pertinentes para su compensación. En consecuencia, y en cumplimiento de dichos acuerdos, aquellos trabajadores que tuvieran reconocida antigüedad a la entrada en vigor del primer Convenio Colectivo General, la mantendrán invariable y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam".

El importe de bienio y quinquenio se especifica en la tabla salarial Anexo I.

Artículo 30. Complementos salariales.

Con independencia del salario de este Convenio, el trabajador será indemnizado de los gastos que ha de realizar como consecuencia de su actividad laboral por el concepto de locomoción y transporte. Para suplir los gastos originados por el transporte, se establece un Plus extrasalarial que será igual para todos los niveles y cuya cuantía se fija en el Anexo I. Dicho Plus será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo, en jornada normal, por cuanto



en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de los gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de la actividad. Este Plus no será computable a efectos de Seguridad Social y Accidentes de Trabajo.

Artículo 31. Dietas y medias dietas.

- 1.º La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.
- 2.º El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.
- 3.º Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la Empresa, y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo de trabajo.
- 4.º Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.
- 5.º No se devengará dieta o media dieta cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del trabajador desplazado. Asimismo, no se devengarán medias dietas cuando el desplazamiento se realice a distancias inferiores a 10 Kms. del centro de trabajo.

Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará el 20 por 100 de la dieta completa.

Tampoco se devengarán medias dietas cuando, concurriendo varios centros de trabajo en el mismo término municipal, se realice el desplazamiento a cualquiera de ellos.

Artículo 32. Absorción de mejoras futuras y compensabilidad de las actuales.

Las empresas afectadas por el presente Convenio podrán compensar y absorber los aumentos o mejoras que en materia de percepciones económicas se fijan en este Convenio, las cuales se ajustan a lo establecido en el Convenio General, siempre que las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores sean superiores a las fijadas en su conjunto y en cómputo anual.

A los efectos de la aplicación de lo previsto en el Capítulo V, Clasificación Profesional, podrán ser absorbidas y compensadas todas las remuneraciones de carácter salarial homogéneas que el trabajador venga percibiendo. No tendrán esta consideración las primas de producción, destajos y tareas, es decir, complementos de cantidad o calidad, sean estas fijas o variables.



La absorción y compensación sólo se podrá efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

Artículo 33. Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial establecido.

Las empresas podrán solicitar la no aplicación de los incrementos salariales totales o parciales cuando se den los siguientes supuestos:

- a) Cuando la empresa se encuentre en situación legal de suspensión de pagos, quiebras, concurso de acreedores o cualquier otro procedimiento que haya declarado la situación de insolvencia provisional o definitiva de la empresa, siempre que no exista ningún expediente de regulación de empleo por estas causas; de existir se estará a lo dispuesto en el apartado b).
- b) Cuando la empresa se encuentre en expediente de regulación de empleo que afecte, al menos, al 20% de la plantilla, originado por causas económicas, y siempre que hubiera sido aceptado por los representantes legales de los trabajadores.
- c) Cuando la empresa acredite, objetiva y fehacientemente, situaciones de pérdidas de Explotación que afecte sustancialmente a la estabilidad económica de la empresa en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretende implantar esta medida.

Se tomará como referencia para el cálculo del resultado anteriormente citado los modelos de cuentas anuales del Plan General Contable.

- d) Cuando se presente, en la empresa afectada, el acaecimiento de un siniestro o siniestros cuya reparación suponga una grave carga financiera o de tesorería. Esta circunstancia no supondrá una posible inaplicación de los incrementos salariales si no, en todo caso, una suspensión temporal en el abono de los mismos. Las partes afectadas negociarán la duración de esta suspensión. Una vez producida la recuperación económica se abonarán los incrementos objeto de suspensión con efectos retroactivos a la fecha de inicio de la no aplicación.

Procedimiento.

- 1.º Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes legales de los trabajadores en la empresa su deseo de acogerse al procedimiento regulado en este artículo, en el plazo de treinta días naturales a contar desde la fecha de publicación oficial de tales incrementados salvo para el caso d), donde el plazo comenzará a contar desde la fecha del siniestro.

De igual forma y en el mismo plazo se comunicará esta intención a la Comisión Paritaria de este Convenio Provincial.

Cuando en una empresa no existiera representación legal de los trabajadores, actuará como garante, practicándose todas las actuaciones contenidas en este artículo, la Comisión Paritaria de Interpretación de este Convenio Provincial.

Simultáneamente a la comunicación la empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores la siguiente comunicación:



- 1.1. Documentación económica que consistirá en los Balances de Situación y Cuenta de Resultados de los dos últimos años.
- 1.2. La declaración a efectos de Impuesto de Sociedades también referidos a los dos últimos años.
- 1.3. Informe del Censor Jurado de Cuentas cuando exista obligación legal.
- 1.4. Plan de Viabilidad de la Empresa.

En el supuesto contemplado en el apartado d) la documentación a la que aluden los puntos 1.1., 1.2. y 1.3. sólo será exigible respecto al ejercicio contable inmediato anterior. En este caso se exigirá además certificación del saldo de tesorería existente a la fecha de presentación del siniestro.

Dentro de los siguientes catorce días naturales, las partes deberán pronunciarse sobre la procedencia o improcedencia en la aplicación de esta Cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria de este Convenio en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo aportando la documentación utilizada, procediéndose en la forma siguiente:

- a) En caso de acuerdo, la empresa y los representantes de los trabajadores comunicarán el porcentaje de incrementos salariales a aplicar, o su no aplicación.

La Comisión competente ratificará o denegará dicho Acuerdo.

- b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Paritaria de interpretación 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 este Convenio se tomarán por unanimidad.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir del momento que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Mixta de Interpretación; desacuerdo que deberá ser motivado en la correspondiente acta.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

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 se 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 durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

Se exceptúa de la aplicación del párrafo anterior, la causa prevista en el apartado d) de este artículo, cuyo procedimiento de actualización queda implícitamente regulado en dicho apartado.

CAPÍTULO IX FALTAS Y SANCIONES

En este Capítulo nos remitimos íntegramente a lo establecido en el mismo en el IV Convenio General y que comprende desde los artículos 62 al 70, ambos inclusive.

CAPÍTULO X

Artículo 34. Condiciones Generales.

1. Exposición de motivos.

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgos y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de la formación a los mismos y de sus representantes.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en las decisiones que adopten en todos los ámbitos y procesos productivos.

Por ello, entendemos necesario la mejora y adaptación de la LPRL y las normativas que la amplían a las circunstancias específicas de las empresas que engloba este convenio.

2. Comisión paritaria de seguridad y salud laboral.

Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud de ámbito provincial que estará compuesta por dos representantes de las organizaciones sindicales (FECOMA-CC.OO. y MCA-UGT) y dos de la representación empresarial (FECONS, PYMECON Y ALFA-MEX) firmantes de este Convenio.

Las normas de funcionamiento se establecerán a través del reglamento correspondiente que se realizará en la primera reunión tras la firma de este acuerdo. Podrán desarrollar entre otras las siguientes funciones:

- Se encargará de desarrollar, vigilar el cumplimiento e interpretar los contenidos del presente capítulo.
- Proponer la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, daños de la salud, e implantación de la actividad y gestión preventivas en el ámbito sectorial.



- Propuestas de actuación para llevar a término acciones que actúen sobre las deficiencias y problemas detectados.
- Planes de formación específica para los trabajadores y trabajadoras.
- Criterios para la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, la organización de la prevención, la vigilancia de la salud, los sistemas de formación e información.
- Propuestas, desarrollar y gestionar la solicitud de ayudas económicas ante instituciones y fundaciones públicas o privadas para desarrollar planes de actuación.
- Mediar en las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

A) Ante el planteamiento por alguna de las partes de un procedimiento de Conflicto Colectivo que tenga relación con la materia planteada del Convenio y previamente al inicio de un procedimiento administrativo o judicial, se informará con todo detalle a dicha comisión acerca de las circunstancias que concurren y esta emitirá un dictamen proponiendo en su caso las distintas posibilidades que se pueden considerar para evitar el Conflicto.

B) Durante el plazo de un mes la comisión podrá recabar a las partes cualquier tipo de documentación, análisis, estudios, etc., que considere conveniente al objeto de valorar con la debida objetividad las circunstancias que concurren.

C) Una vez notificada a las partes el dictamen con las conclusiones que en su caso estime convenientes para la solución del conflicto y si estas no fuesen adecuadas a la pretensión de las mismas se deja a su voluntad el planteamiento del conflicto colectivo de conformidad con la legislación vigente sobre la materia.

Para el mejor desarrollo de las actividades previstas las partes podrán designar los asesores que estimen necesarios.

3. Organización preventiva.

Todo centro de trabajo se dotará de una planificación de la actividad preventiva, asimismo de personal de la propia empresa con formación suficiente, para ejecutar las prescripciones del plan así como hacer efectiva la integración de la empresa con los servicios prevención de que se dote. Los representantes legales de los trabajadores participarán en su elaboración, seguimiento y evaluación de los resultados conseguidos.

En el ámbito de la prevención de riesgos la empresa tendrá en cuenta la legislación vigente de aplicación de tal forma que se ponga de manifiesto:

- a) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.
- b) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen los trabajadores en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.

- c) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la LPRL.
- d) Que se ha previsto una adecuada gestión e mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.
- e) Que se han previsto medidas adecuadas para eliminar los peligros y minimizar los riesgos, para alcanzar los objetivos fijados por la legislación laboral.
- f) Que la estructura, dedicación de personal, los medios de los órganos de prevención y los medios económicos, son adecuados y suficientes para la actividad preventiva.
- g) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la LPRL.
- h) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.
- i) Que se han previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.
- j) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

En cualquier caso, la planificación deberá registrar todas las incidencias sobre seguridad y salud que se produzcan en la vida de la empresa, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorias del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo. En caso de que el período en el que deba desarrollarse dicha planificación abarcase más de un año, deberá indicarse, dentro de la programación anual, las acciones provisionales a implantar en el período.

Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos o físicos, tales como calor, polvo, tóxicos, ruido, cargas, etc., deberá ser evaluado habiéndose informado previamente a los delegados de prevención para facilitarles su presencia.

4. Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz de acuerdo con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

El trabajador estará obligado a observar en su trabajo las medidas legales, reglamentarias y que determine la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

El trabajador estará obligado a seguir y cumplir las directrices que se deriven de la formación e información que reciba de la empresa. De una manera general, el trabajador deberá cumplir las obligaciones que recoge el artículo 29 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.



5. Vigilancia de la salud.

Con independencia de lo establecido en aquellas disposiciones legales relacionadas con la protección de riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad, las empresas vendrán obligadas a realizar los siguientes reconocimientos médicos:

1. Reconocimientos periódicos anuales para la vigilancia en el cambio de condiciones psíquicas o sanitarias causadas o no por el trabajo. Si se advierte alguna enfermedad el Servicio Médico propio o concertado dentro del Servicio de Prevención informará al interesado y se le orientará sobre sus consecuencias y mejor forma de tratamiento. Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.
2. Todo trabajador tendrá una historia clínica que le será confeccionada al practicarse el primer reconocimiento médico y que tendrá carácter secreto. Cuando finalice la relación laboral, el Servicio de Prevención le entregará una copia del historial clínico laboral a petición del trabajador.
3. Tales medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Dichos datos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.
4. Los informes previos de los representantes de los trabajadores en relación con el carácter voluntario u obligatorio de los reconocimientos médicos periódicos recogerán la obligatoriedad de su realización a partir de aquel en el que se hubiese detectado algún cambio de condiciones psíquicas o sanitarias que puedan constituir una amenaza seria y previsible para la salud del trabajador o de sus compañeros de trabajo.
5. Ante ausencia de representación, y teniendo en cuenta la faceta eminentemente preventiva de las disposiciones legales y contractuales en vigor, los sindicatos firmantes del presente Convenio consideran de realización obligatoria tales reconocimientos cuando se den las circunstancias señaladas en el párrafo anterior, teniendo este apartado el valor de informe previo a los efectos establecidos en el punto 4.º del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.
6. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo, en el caso de ser trabajadores a turnos los reconocimientos médicos deberán ser planificados de manera que coincidan con el turno de mañana. Con carácter excepcional, otras situaciones distintas a las reguladas anteriormente serán organizadas con los delegados de prevención.
7. Se establecerán protocolos para la vigilancia de la salud que atienda a los distintos riesgos a los que se hayan sometidos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, del que se informará previamente a los representantes de los trabajadores.

6. Prendas de trabajo y equipos de protección individual.

1. Todos los trabajadores dispondrán de dos equipamientos de ropa de trabajo completos en función de la climatología, complementada con aquellas prendas necesarias para su refuerzo calorífico o impermeable (parcas, chalecos, gorras, chubasqueros). El equipo



necesario se entregará a aquellos trabajadores de nueva contratación al comienzo de su actividad.

El deterioro involuntario de estas prendas por causa del propio trabajo, dará lugar a la sustitución inmediata.

De la misma manera, la ropa de trabajo deberá ser consultada antes en el comité de seguridad y salud o con el delegado de prevención, en su defecto, con la finalidad de aconsejar a la empresa para que elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud, así como de su mejor adaptación a cada puesto.

2. Igualmente les serán entregados los equipos de protección individual en aquellos trabajos que así lo requieran. Cuando exista discrepancia entre trabajador y empresa sobre el uso de los equipos de protección individual apropiados, se dará traslado del problema al comité de seguridad y salud o al delegado de prevención, en su defecto, que emitirá el oportuno informe, en cualquier caso, las empresas vendrán obligadas a facilitar el calzado de seguridad apropiado, según el trabajo que el operario tenga que realizar, así como, guantes de seguridad para su protección.

Ante la presencia de cualquier contaminante físico, químico o biológico detectado en la evaluación de riesgos, aun cuando no se supere el valor límite ambiental vigente, el empresario estará obligado a entregar los equipos de protección individual a aquellos trabajadores que se lo soliciten.

7. Formación.

Se definen adecuados en el ámbito de este Convenio de conformidad con el artículo 19 de la LPRL los programas formativos teórico-prácticos, para cada oficio y puesto, cuyo diseño y contenidos serán desarrollados por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud, además de los que diseñe la propia empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 del presente capítulo. En concreto se definen:

La formación inicial cuya duración será de 3 horas mínimo, que deberá recoger entre otras:

- Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.
- Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.
- Primeros auxilios y planes de emergencia.

Y la formación específica por oficios a todos los trabajadores cuya duración será de 3 horas anuales mínimo.

- Técnicas preventivas de oficio y función.
- Medios, equipos y herramientas.
- Interferencias en actividades.
- Derechos y obligaciones.
- Análisis de los accidentes producidos en el año anterior.



La formación en materia de prevención será acreditada por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud de forma que permita identificar a los trabajadores que la han recibido, y no duplicarla, aunque cambien de empresa siempre que ambas estén acogidas a este Convenio colectivo.

Artículo 35. Delegados de prevención.

En cumplimiento de sus obligaciones preventivas la empresa facilitará a los Delegados de prevención y componentes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo un curso equiparable al nivel básico de 50 horas según lo previsto en el Reglamento de Servicios de Prevención.

Los delegados de prevención dispondrán de un crédito horario añadido de 1 hora semanal para realizar sus actividades inherentes en el centro de trabajo. Dicho tiempo se podrá acumular a petición de los delegados, inclusive para la realización de cursos de formación en materia de prevención y medioambiente.

Los delegados de prevención tendrán las facultades añadidas de medioambiente, a los cuales se les deberá facilitar información:

- De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.
- De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.
- De los acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.
- El desarrollo legislativo autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente.
- La representación de los trabajadores podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental.
- Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.
- Compromiso empresarial de utilizar sistemas de gestión medioambiental, para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medio ambiente.

Artículo 36. Comité de Seguridad y Salud.

En los centros de trabajo donde existan más de 30 trabajadores y menos de 50 se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el trabajo formado por dos delegados de prevención, nombrados entre los delegados del personal e igual número de representantes de la empresa, cuyos acuerdos adoptados tendrán carácter vinculante.

En la documentación a la que hace referencia el artículo 23 de la LPRL se adjuntará formando un todo con la misma las decisiones del Comité de Salud y Seguridad con su fecha, ámbito de actuación y tiempo de implantación, también las observaciones que los representantes de los trabajadores consideren oportunas.



Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud se realizarán mensualmente y de forma excepcional ante hechos graves en el plazo de 24 horas a solicitud de cualquiera de las partes que lo constituyen. En los centros de trabajo donde no hubiese obligación de constituir Comité de Seguridad y Salud, se programarán obligatoriamente reuniones periódicas mensuales con el delegado de prevención.

Los componentes del servicio de prevención, así como las personas que realicen habitualmente sus labores en esta materia incluyendo el personal del servicio médico no podrán formar parte como representantes de la empresa en las reuniones de este órgano, debiendo asistir a las mismas si las partes lo consideran oportuno con voz pero sin voto y con el objeto de asesorar técnicamente al Comité.

Artículo 37. Situaciones especiales de riesgo.

Cuando el cambio de puesto de trabajo al que hace referencia el artículo 24 de la LPRL no fuera técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto y solicitar la prestación económica de la Seguridad Social. En tales supuestos, la empresa complementará dicho subsidio hasta alcanzar el cien por cien de la base reguladora mientras dure dicha situación.

Igualmente durante el período de lactancia y hasta que el hijo alcance la edad de 9 meses se podrá reducir la jornada laboral en una hora ya sea al inicio o final de la misma sin disminución del salario, o acumular dicha hora con objeto de ampliar el permiso por maternidad a la finalización de este.

Cuando un trabajador fuera considerado especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, el trabajador deberá ser destinado a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Artículo 38. Derecho a expediente contradictorio.

En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a algún trabajador por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, los miembros de la representación legal de los trabajadores y el Comité de Seguridad y Salud o el Delegado de Prevención en su caso.

Artículo 39. Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de los trabajadores en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las



citadas trabajadoras, la Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de la adaptación de las condiciones del puesto o del tiempo de trabajo.

2. Si la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el Régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El Empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.
3. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al Empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO XI

PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 40. Permisos y licencias.

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y en las condiciones establecidas en el Anexo V, Cuadro de Permisos y Licencias.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo en supuestos o situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditarán en su momento suficientemente.

Los efectos de los permisos y licencias se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

Excedencias.

En lo referente a las distintas excedencias se estará a lo dispuesto en este Capítulo en el Convenio General y que viene determinado en los artículos 78, 79 y 80, así como en las Disposiciones Comunes para las Excedencias.

CAPÍTULO XII

REPRESENTACIÓN COLECTIVA

A. DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 41. Comités de empresa y delegados de personal.

El Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en el art. 43.

**Artículo 42. Elecciones sindicales. Candidatos.**

Los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad mínima de 3 meses en la Empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal como se prevé en la sección segunda, artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 43. Crédito horario.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

- Centros hasta 100 trabajadores..... 20 horas.
- Centros de 101 a 250 trabajadores 24 horas.
- Centros de 251 o más trabajadores..... 36 horas.

La utilización de crédito de horas mensuales retribuidas contempladas en el párrafo anterior, se preavisará por el trabajador afectado o el sindicato u organismo que proceda, con la antelación suficiente. En todo caso, en la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas, para actividades programadas por el Sindicato, el preaviso se procurará realizar con 48 horas de antelación.

El crédito de horas mensuales retribuidas de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá ser acumulable a cualquiera de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Dicha acumulación podrá computarse por períodos de hasta 6 meses.

Para que pueda operar la acumulación prevista en el párrafo anterior será requisito indispensable el que se preavise de tal decisión a la empresa con una antelación mínima de 15 días naturales. De no observarse tal plazo la acumulación requerirá acuerdo entre las partes.

No se contabilizarán dentro del crédito de horas anteriormente señalado, el tiempo empleado en reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa; ni el de los desplazamientos para asistir a dichas reuniones, así como el tiempo empleado en la negociación de los convenios, cuando la Empresa esté afectada por el ámbito de dicho Convenio.

El crédito de horas fijado podrá ser también utilizado para la asistencia de los representantes legales de los trabajadores a cursos de formación u otras actividades sindicales similares determinadas por el sindicato a que pertenezcan, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de la asistencia.

Los representantes de los trabajadores y Delegados Sindicales, durante el ejercicio de sus funciones de representación, percibirán las retribuciones establecidas en el Anexo I de este Convenio Provincial.

Artículo 44. Derecho de reunión.

Los trabajadores de una Empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comité de Empresa o de Centro de Trabajo o por número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla. La



asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los Delgados de Personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

La presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de la Empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando, por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse como una sola y fechadas en el día de la primera.

Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

B. DE LOS SINDICATOS.

Artículo 45. Delegado sindical.

En aquellas empresas que cuenten con una plantilla superior a 100 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un delegado, en los términos previstos en el Artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical. Dicho delegado sindical deberá ser miembro de la representación unitaria.

En aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 100 trabajadores, la representación del sindicato la ostentará un delegado, en los términos previstos en el Artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma en forma fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante de sindicato a todos los efectos.

Los delegados sindicales tendrán las competencias, garantías y funciones reconocidas en las leyes o normas que las desarrollen.

El delegado sindical deberá ser el trabajador que se designará de acuerdo con los estatutos del sindicato o central a quién representa, tendrá reconocidas las siguientes funciones:

- Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Representar y defender los intereses del sindicato a quién representa y de los afiliados al mismo, en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la Dirección de la Empresa.
- Asistir a las reuniones del Comité de Empresa del centro de trabajo y Comité de Seguridad y Salud Laboral con voz y sin voto.
- Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, respetándose las mismas garantías reconocidas por la ley y el



presente convenio a los miembros del Comité de Empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.

- Será informado y oído por la Dirección de la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a los trabajadores de su centro de trabajo, y particularmente a los afiliados a su sindicato que trabajen en dicho centro.

El delegado sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa legal vigente.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellos centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

- Participación en las negociaciones de los Convenios Colectivos: A los delegados sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo en alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada directamente por el Convenio Colectivo de que se trate.
- Reunirse, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa, con los trabajadores de ésta afiliados a su sindicato.
- Insertar comunicados en los tablones de anuncios, previstos a tal efecto, que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores del centro.
- Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y contenido que los contemplados en el artículo 44 de este Convenio.

Artículo 46. Cuota sindical.

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito por cada uno de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán, en la nómina mensual, a dichos trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El abono de la cantidad recaudada por la Empresa se hará efectivo, por meses vencidos, al sindicato correspondiente, mediante transferencia a su cuenta bancaria.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

El trabajador podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

Artículo 47. Excedencias sindicales.

El personal con antigüedad de tres 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.



Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita a la Empresa el certificado de la central sindical correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que haya sido elegido.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la Empresa, en un plazo no superior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; caso de no efectuarla en dicho plazo, perderá el derecho de reingreso.

El reingreso será automático y obligatorio y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza del mismo grupo o nivel, lugar y puesto de trabajo que ostentaba antes de producirse la excedencia forzosa.

El tiempo de excedencia se computará como de antigüedad al servicio de la Empresa.

CAPÍTULO XIII

ORDENACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 48. Dirección y control del trabajo.

La organización y ordenación del trabajo es facultad del empresario, o personas en quién éste delegue, pudiendo implantar los sistemas internos de control que considere oportunos para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, que deberá ejercerse con sujeción a lo establecido en este Convenio y demás normas aplicables.

En consecuencia tiene la facultad de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: mano de obra, materiales, tiempo, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que disponga y la necesaria colaboración del personal para dicho objeto, con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas de aplicación.

Son facultades del empresario, entre otras, las siguientes:

- a) La calificación del trabajo y de productividad industrial generalmente admitidos.
- b) La determinación de los sistemas de organización o medición del trabajo encaminados a obtener y asegurar los máximos rendimientos de los elementos, máquinas o instalaciones, dadas las necesidades generales de la Empresa o las específicas de un determinado departamento, sección o puesto de trabajo.
- c) La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del puesto de trabajo. La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, proceso de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
- d) La fijación de índices de desperdicios, normas de calidad y normas técnicas de trabajo.
- e) La exigencia de vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria y utillaje encomendadas al trabajador.



- f) El cambio de puesto de trabajo y la redistribución del personal de la empresa con arreglo a las conveniencias de la producción y de la organización, con sujeción a los criterios de movilidad dentro de la pertenencia a grupos profesionales.
- g) El introducir, durante cualquier período de organización del trabajo, las modificaciones necesarias o convenientes en los métodos, distribución del personal, variaciones técnicas de las máquinas, utillaje, fórmulas, etc.
- h) El mantenimiento del normal desarrollo de las relaciones laborales.
- i) Establecer o variar las fórmulas para el cálculo de incentivos.
- j) Exigir la actividad normal a la totalidad del personal de la Empresa.

Las facultades empresariales descritas serán, en todo caso, ejercitadas sin menoscabo de las competencias atribuidas a los representantes legales de los trabajadores.

En caso de disconformidad de los trabajos, expuesta a través de sus representantes legales, se mantendrán las normas existentes en la Empresa en espera de la resolución de los órganos a quienes corresponda.

En los temas restantes de este Capítulo nos remitimos íntegramente a lo establecido en el IV Convenio General y que comprende desde el artículo 88 al 97, ambos inclusive.

CAPÍTULO XIV FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 49. Formación profesional de los trabajadores.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de potenciar la Formación Continua de los trabajadores en el sector, estarán a lo dispuesto en el Capítulo XIV del IV Convenio General de Derivados del Cemento, de los arts. 98 al 103, excepto en lo relativo al apartado b) del Artículo 102 estableciéndose un máximo de 50 por trabajador y año.

CAPÍTULO XV SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

En este Capítulo nos remitimos íntegramente a lo establecido en el IV Convenio General, Capítulo XV, artículo 104.

CAPÍTULO XVI PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

En este Capítulo nos remitimos íntegramente a lo establecido en el mismo en el Convenio General y que comprende desde el artículo 105 al 109, ambos inclusive. Al mismo tiempo, las partes firmantes acuerdan suscribir su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC), suscrito por las organizaciones patronales CEOE y CEPYME y



las centrales sindicales de UGT y CC.OO., así como al suscrito en la Comunidad Autónoma de Extremadura por la CREEX, UGT y CC.OO.

CAPÍTULO XVII

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LAS DE SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 50. Indemnizaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a percibir indemnizaciones complementarias a las prestaciones de la Seguridad Social en los supuestos y cuantías que se detallan:

En caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta, o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Año 2007: 43.000 euros.

Año 2008: 46.000 euros.

Año 2009: 48.000 euros.

Año 2010: 50.000 euros.

Fallecimiento por otras causas. Las empresas abonarán una indemnización de 3.500 € en caso de fallecimiento de sus trabajadores por causas distintas a las citadas en el párrafo anterior, incrementándose esta cuantía conforme al incremento de IPC real, a partir del primer año de vigencia del Convenio. Esta indemnización será compatible con cualquier otra, excepto con la que figura en el Convenio General de Derivados del Cemento para este supuesto.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones se abonarán a quien o quienes el trabajador fallecido hubiese declarado beneficiario y, en su defecto, al cónyuge, hijos, padres, hermanos y demás herederos legales, por ese orden.

La fecha de entrada en vigor en la aplicación de la indemnización anterior será a los 30 días de la publicación del presente Convenio en el DOE (Diario Oficial de Extremadura). Hasta la entrada en vigor de esta indemnización se mantendrá la que figuraba con anterioridad.

Artículo 51. Complemento por incapacidad temporal.

1. Complemento por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Como complemento a las prestaciones a cargo de la entidad gestora, los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base de cotización del mes anterior, sin incluir la parte de horas extraordinarias, ni la prorrata de las pagas extraordinarias que se percibirán íntegras en sus fechas de pago a estos efectos.

2. Complemento por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

A. Si el índice de absentismo definido en el párrafo b) de este artículo fuera igual o inferior al 2,25% tomando la media de los 12 meses anteriores al período que se liquida



más la del propio mes de liquidación (media 12 meses + índice del mes): 2, los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, o accidente no laboral, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base reguladora en los términos indicados en el párrafo anterior a partir del décimo día de la baja y mientras dure tal situación. En los supuestos de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que conlleve baja laboral se abonará el 100% desde el primer día.

- B. Se entenderá por absentismo la falta al trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y será el resultado de la fórmula siguiente:

$$\text{ABSENTISMO} = \frac{\text{Horas de ausencia por IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral del periodo considerado}}{\text{Horas teóricas laboral del período considerado por número de trabajadores de plantilla}} \times 100$$

El índice de absentismo resultante será publicado mes a mes y de forma acumulada en los tablones de anuncios de cada empresa y entregada copia a los Representantes Legales de los Trabajadores para su control. Igualmente será obligatorio enviar copia a la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio provincial correspondiente.

Caso de no existir Representantes Legales, dichos índices serán facilitados a los Sindicatos firmantes de este Convenio.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos no liberará a las empresas del pago del complemento de incapacidad temporal del artículo anterior aunque su índice sea superior al 3%.

Artículo 52. Jubilación forzosa.

Como política de fomento del empleo para la contratación de nuevos trabajadores y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, con independencia de los supuestos de jubilación voluntaria anticipada, se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad de los trabajadores que tengan cubierto el período legal de carencia para obtenerla y cumplan los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social. Esta medida vendrá acompañada, en cada empresa, por el sostenimiento del empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos o la contratación de nuevos trabajadores.

Artículo 53. Jubilación anticipada.

Todos los trabajadores de plantilla fija que soliciten la jubilación voluntaria entre los 60 y 63 años de edad, le será concedido, por la empresa en que prestan sus servicios, un complemento de jubilación, en la siguiente cuantía y condiciones:

Tener acreditada una antigüedad no inferior a siete años, como mínimo, en la empresa.



La cuantía irá en función de la siguiente escala:

- De 60 a 61 años, 14 mensualidades.
- De 61 a 62 años, 13 mensualidades.
- De 62 a 63 años, 10 mensualidades.
- De 63 hasta el día que cumpla los 64 años, 9 mensualidades.

Se entiende por mensualidad a estos efectos el importe del salario convenido y en su caso antigüedad consolidada, más el Plus de Asistencia.

En el supuesto de que por Ley sea reducida la edad de jubilación, en la misma proporción se reducirá la escala anterior.

No obstante, lo establecido en este artículo queda supeditado a lo que determine la Comisión Técnica prevista en la disposición transitoria única del Convenio Colectivo General.

Disposición transitoria. Atrasos.

Las empresas abonarán los atrasos producidos desde el 1 de enero de 2007 en el plazo de 30 días a partir de la publicación de este Convenio colectivo provincial. En todo caso este pago tendrá que producirse antes al 31 de diciembre de 2007.

Disposición final primera.

Las partes firmantes han alcanzado en materia de incrementos salariales los siguientes acuerdos:

- A. Durante los cuatro años de vigencia del Convenio las remuneraciones económicas mínimas de este Convenio, así como las tablas salariales de este Convenio colectivo Provincial, se incrementarán cada año en el IPC previsto por el Gobierno más el 1,4%. Este incremento afecta tanto a los conceptos retributivos de carácter salarial como a los de carácter no salarial y tendrá efectos retroactivos a 1 de enero de cada uno de los cuatro años de vigencia de este convenio colectivo.
- B. En el supuesto de que a 31 de diciembre de cada año el Índice de Precio al Consumo (IPC) superara en el conjunto del año el previsto por el Gobierno, 2% para el año 2007, se procederá a efectuar una revisión de las retribuciones establecidas así como el salario mínimo sectorial en el exceso de dicho porcentaje. Esta revisión retributiva afectará a todos los conceptos salariales y no salariales y tendrá efectos retroactivos a 1 de enero. La revisión producida en su caso, servirá de base para la fijación de los salarios del año siguiente.

ANEXO I

DERIVADOS DEL CEMENTO PROVINCIA DE CÁCERES

TABLA SALARIAL ANUAL 2007

| NIVELES | SALARIALES | EXTRASALARIALES | TOTAL | SALARIO (*) HORA |
|------------------------|-------------|-----------------|-------------|------------------|
| II | 16.184,39 € | 875,26 € | 17.059,65 € | 9,30 € |
| III | 15.753,65 € | 875,26 € | 16.628,91 € | 9,05 € |
| IV | 15.333,84 € | 875,26 € | 16.209,09 € | 8,81 € |
| V | 14.924,66 € | 875,26 € | 15.799,91 € | 8,58 € |
| VI | 14.646,39 € | 875,26 € | 15.521,64 € | 8,42 € |
| VII | 14.387,97 € | 875,26 € | 15.263,23 € | 8,27 € |
| VIII | 14.163,33 € | 875,26 € | 15.038,58 € | 8,14 € |
| IX | 14.066,58 € | 875,26 € | 14.941,84 € | 8,08 € |
| X | 13.845,76 € | 875,26 € | 14.721,02 € | 7,96 € |
| XI | 13.628,21 € | 875,26 € | 14.503,47 € | 7,83 € |
| XII | 13.413,88 € | 875,26 € | 14.289,14 € | 7,71 € |
| Contratos Formativos | 13.845,76 € | 875,26 € | 14.721,02 € | 7,96 € |
| Contratos en Prácticas | 13.845,76 € | 875,26 € | 14.721,02 € | 7,96 € |

TABLA DE RETRIBUCIONES 2007
SECTOR DERIVADOS DEL CEMENTO

| NIVELES | GRUPO | SALARIO CONVENIDO | | PLUS CONVENIO | | EXTRA JULIO/NOVIDAD | | VACACIONES | | PLUS EXTRASAL. TRANSP. | | HORAS EXTRAORD. | | ANTIGÜEDAD | | INDEMNIZ. CONTRATO TEMP. 7,00% |
|------------------------|-------|-------------------|----------|---------------|----------|---------------------|-----------------|------------------|--------------|------------------------|---------|-----------------|-----------------|------------|-----------|--------------------------------|
| | | MES | CONVENIO | MES | CONVENIO | COMPLETA 30 DÍAS | FRACCIÓN SEMANA | COMPLETA 30 DÍAS | FRACCIÓN MES | EXTRASAL. | TRANSP. | BIENIO (5%) | QUINQUENIO (7%) | EXTRASAL. | EXTRASAL. | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| II | 1 | 1.081,44 € | 83,62 € | 83,62 € | 83,62 € | 1.102,12 € | 42,39 € | 1.164,50 € | 97,04 € | 79,57 € | 79,57 € | 12,09 € | 28,59 € | 40,02 € | 3,10 € | |
| III | 2 | 1.050,68 € | 83,62 € | 83,62 € | 83,62 € | 1.071,36 € | 41,21 € | 1.133,73 € | 94,48 € | 79,57 € | 79,57 € | 11,77 € | 24,00 € | 33,60 € | 3,02 € | |
| IV | 2 | 1.020,69 € | 83,62 € | 83,62 € | 83,62 € | 1.041,37 € | 40,05 € | 1.103,74 € | 91,98 € | 79,57 € | 79,57 € | 11,46 € | 24,00 € | 33,60 € | 2,94 € | |
| V | 2 | 991,46 € | 83,62 € | 83,62 € | 83,62 € | 1.012,14 € | 38,93 € | 1.074,52 € | 89,54 € | 79,57 € | 79,57 € | 11,15 € | 24,00 € | 33,60 € | 2,86 € | |
| VI | 3 | 971,59 € | 83,62 € | 83,62 € | 83,62 € | 992,27 € | 38,16 € | 1.054,64 € | 87,89 € | 79,57 € | 79,57 € | 10,94 € | 25,48 € | 35,67 € | 2,81 € | |
| VII | 3 | 953,13 € | 83,62 € | 83,62 € | 83,62 € | 973,81 € | 37,45 € | 1.036,18 € | 86,35 € | 79,57 € | 79,57 € | 10,75 € | 24,98 € | 34,97 € | 2,76 € | |
| VIII | 4 | 937,08 € | 83,62 € | 83,62 € | 83,62 € | 957,76 € | 36,84 € | 1.020,13 € | 85,01 € | 79,57 € | 79,57 € | 10,58 € | 24,47 € | 34,26 € | 2,72 € | |
| IX | 5 | 930,17 € | 83,62 € | 83,62 € | 83,62 € | 950,85 € | 36,57 € | 1.013,22 € | 84,44 € | 79,57 € | 79,57 € | 10,51 € | 23,97 € | 33,56 € | 2,70 € | |
| X | 6 | 914,40 € | 83,62 € | 83,62 € | 83,62 € | 935,08 € | 35,96 € | 997,45 € | 83,12 € | 79,57 € | 79,57 € | 10,34 € | 23,47 € | 32,85 € | 2,66 € | |
| XI | 7 | 898,86 € | 83,62 € | 83,62 € | 83,62 € | 919,54 € | 35,37 € | 981,91 € | 81,83 € | 79,57 € | 79,57 € | 10,18 € | 22,98 € | 32,17 € | 2,61 € | |
| XII | 8 | 883,55 € | 83,62 € | 83,62 € | 83,62 € | 904,23 € | 34,78 € | 966,60 € | 80,55 € | 79,57 € | 79,57 € | 10,02 € | 22,46 € | 31,45 € | 2,57 € | |
| Contratos Formativos | | 914,40 € | 83,62 € | 83,62 € | 83,62 € | 935,08 € | 35,96 € | 997,45 € | 83,12 € | 79,57 € | 79,57 € | | | | 2,66 € | |
| Contratos en Prácticas | | 914,40 € | 83,62 € | 83,62 € | 83,62 € | 935,08 € | 35,96 € | 997,45 € | 83,12 € | 79,57 € | 79,57 € | | | | 2,66 € | |

* La cuantía de Indemnización por Despido que figura en esta Tabla será de aplicación a todos los contratos temporales previstos en el Convenio.

* La Antigüedad Consolidada que, a cada trabajador corresponda, se abonará tanto en las 12 Mensualidades como en las 2 Pagas Extraordinarias.

* En Valor de las horas extras y de las vacaciones arriba referidos serán considerados como valores mínimos, ya que han sido calculados sin tener en cuenta la antigüedad y cualquier otro concepto salarial que estuviese percibiendo el trabajador, todo ello en cumplimiento de lo estipulado en el Convenio General artículo 55.2 Vacaciones.

**ANEXO II**

A los efectos de lo dispuesto en el capítulo VII, artículo 36.4 del presente Convenio, la fórmula para determinar el valor hora con el fin de abonar posibles excesos en supuestos de distribución irregular de la jornada será la siguiente:

$$\frac{SB + AC + PI + CC + CP + CCC + GE + V}{\text{Horas anuales de Trabajo Efectivo}} = \text{Valor hora ordinaria}$$

Siendo:

- SB Salario Base
- AC Antigüedad Consolidada, en su caso
- PI Posibles Pluses Individuales o Complementos Personales
- CC Complemento de Convenio
- CP Complementos de Puesto de Trabajo
- CCC Complementos por Cantidad y/o Calidad de Trabajo
- GE Gratificaciones Extraordinarias
- V Importe de las Vacaciones anuales

**ANEXO III**

Nº _____

RECIBO DE FINIQUITO

D. _____

con domicilio en _____

que ha trabajado en la Empresa _____

desde _____ hasta _____

con la categoría de _____

declaro que he recibido de ésta, la cantidad de _____ €. en concepto de liquidación total por mi baja en dicha Empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

_____ a ____ de _____ de _____

Adaptado a la Ley 2/1991

El trabajador (1)_____ usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa.

(1) SI o NO.

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición por las Asociaciones Empresariales firmantes.

(Fecha de la expedición)

SELLO Y FIRMA

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la Organización Empresarial correspondiente o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

**ANEXO IV****PROPUESTA DE FINIQUITO**

La Empresa _____
informa a D. _____
con domicilio en _____
que presta sus servicios en la misma desde _____ hasta
_____, que, a la fecha de hoy, el importe de su liquidación total en
esta Empresa es de €. _____. Esta cantidad se verá incrementada, en su caso,
con las demás percepciones que se devenguen por el trabajador entre esta fecha y la
de terminación de su contrato.

_____ a _____ de _____ de _____

(Firma de la Empresa)

Esta propuesta se deberá siempre acompañar con la comunicación o preaviso de cese.



A N E X O V
CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO
CÁCERES
CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

| MOTIVO DE LICENCIA | TIEMPO MÁXIMO | CONCEPTOS A DEVENGAR | | | | | | | | | | JUSTIFICANTES |
|--|---|----------------------|----|--------------|----|--------------|------------|-------------|--------------|---------------|---|---------------|
| | | Salario Base | | Pagas Extras | | Comp. Antig. | Incen. (1) | Comp. Conv. | Comp. PTrab. | Comp. No Sal. | | |
| | | SI | NO | SI | NO | SI | SI | SI | SI | NO | | |
| Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros. | Cuatro días naturales, ampliables hasta 6 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Kms. | SI | NO | SI | NO | SI | SI | SI | SI | NO | Documento que acredite el hecho. | |
| Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos. | Tres días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Kms. | SI | NO | SI | NO | SI | SI | SI | SI | NO | Justificante médico que acredite el hecho. | |
| Fallecimiento de nuercas, yernos, cuñados y abuelos políticos. | Dos días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Kms. | SI | NO | SI | NO | SI | SI | SI | SI | NO | Documento en que se acredite el hecho. | |
| Enfermedad grave de nuercas, yernos, cuñados y abuelos políticos. | Dos días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Kms. | SI | NO | SI | NO | SI | SI | SI | SI | NO | Justificante médico que acredite el hecho. | |
| Nacimiento de hijo o adopción. | 4 días naturales, ampliables hasta 6 naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Kms. | SI | NO | SI | NO | SI | SI | SI | SI | NO | Libro de familia o certificado del Juzgado | |
| Matrimonio del trabajador. | Quince días naturales. | SI | NO | SI | NO | SI | SI | SI | NO | NO | Libro de familia o certificado oficial. | |
| Cambio de domicilio habitual. | Un día laborable. | SI | NO | SI | NO | SI | SI | SI | SI | NO | Documento que acredite el hecho. | |
| Deber inexcusable de carácter público o personal | El indispensable o el que marque la norma. | SI | NO | SI | NO | SI | SI | SI | SI | NO | Justificante de la asistencia. | |
| Lactancia hasta nueve meses. | Ausencia de una hora o dos fracciones de media hora, reducción de jornada en media hora. | SI | NO | SI | NO | SI | SI | SI | SI | SI | Libro de familia o certificado de adopción. | |
| Traslado (Art. 40 ET) | Tres días laborables. | SI | NO | SI | NO | SI | SI | SI | SI | NO | | |
| Matrimonio de hijos. | El día natural. | SI | NO | SI | NO | SI | SI | SI | SI | NO | Documento en que se acredite el hecho | |
| Funciones sindicales o de representación de trabajadores. | El establecido en la norma. | SI | NO | SI | NO | SI | SI | SI | SI | SI | El que proceda. | |

(1) Media perreblida en el mes anterior.

**ANEXO VII****CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2008****ACUERDO:**

Resultando que la jornada anual pactada para año 2008 es de 1.736 horas de trabajo efectivo según lo dispuesto en el artículo 13 del Convenio Colectivo Provincial de Derivados del Cemento.

Analizado el calendario laboral de días festivos para el año 2008, publicado en el DOE n.º 115 de 4 de octubre de 2007, se procede a hacer el cómputo teniendo en cuenta la jornada semanal de 40 horas de lunes a viernes, los 12 festivos nacionales y autonómicos, 2 días festivos locales y los 21 días laborables anuales por vacaciones resultantes para el 2008. Todo ello arroja una diferencia entre la jornada anual pactada en convenio y el calendario laboral de 96 horas, o lo que es lo mismo de 12 días a razón de 8 horas diarias de trabajo.

En consecuencia, las partes firmantes, toman los siguientes acuerdos:

1. Se establecen como días festivos de convenio para el sector de derivados del cemento de la provincia de Cáceres durante el año 2008 los siguientes:

- Un día a determinar durante las ferias y fiestas de cada localidad, que para Cáceres será el 29 de mayo y para Plasencia el 5 de junio.
- 19 de marzo.
- 24 de marzo.
- 2 de mayo.
- 13 y 14 de agosto.
- 3 de noviembre.
- 24, 26, 29, 30 y 31 de diciembre.

Si algunos de estos días coincidiese con fiesta local, se declarará día festivo no recuperable el inmediato hábil anterior o posterior, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador. Estos días no serán computables al efecto del disfrute de las vacaciones. En todo lo demás sobre esta materia, se estará a lo previsto en el artículo 36 del Convenio General.

2. En el supuesto de que en alguna localidad coincidiese una fiesta local con sábado o domingo, pasaría declararse día festivo de convenio el inmediatamente hábil anterior o posterior.

El calendario laboral pactado podrá ser modificado por acuerdo entre Empresa y la representación legal de los trabajadores antes del 30 de enero. No obstante, el calendario laboral será expuesto en los tablones de anuncio de los centros de trabajo, bien sea el pactado en el seno de la Empresa o el establecido en este acuerdo.



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN de 22 de enero de 2008, de la Consejera, por la que se aprueba la denominación específica de "Lacipea" para el Colegio Rural Agrupado de Rena, Villar de Rena y Puebla de Alcollarín. (2008060257)

En sesión ordinaria del Consejo Escolar del Colegio Rural Agrupado de las localidades de Rena, Villar de Rena y Puebla de Alcollarín, de Badajoz (código 06007065), y con el informe favorable de los Ayuntamientos, se acordó proponer la denominación de "Lacipea" para dicho centro.

Visto el artículo 4 del Reglamento Orgánico de las Escuelas de Educación Infantil y de los Colegios de Educación Primaria, aprobado por Real Decreto 82/1996, de 26 de enero, y en virtud de las atribuciones que me confiere la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

RESUELVO :

Aprobar la denominación específica de "Lacipea" para el Colegio Rural Agrupado de Rena, Villar de Rena y Puebla de Alcollarín.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse potestativamente recurso de reposición ante la Consejera de Educación, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a su publicación, conforme a lo dispuesto por los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y por el artículo 102 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

También podrá ser impugnada ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura en el plazo de dos meses contados a partir del siguiente al de su publicación, conforme a lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, sin perjuicio de que el interesado pueda interponer cualquier otro recurso que estime pertinente.

Mérida, a 22 de enero de 2008.

La Consejera de Educación,
EVA MARÍA PÉREZ LÓPEZ

**V ANUNCIOS****CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y HACIENDA**

ANUNCIO de 31 de enero de 2008 sobre notificación de la resolución del expediente sancionador que se sigue contra "Taurina Siglo XXI, S.L.", por incumplimiento o cumplimiento defectuoso de los deberes de identificación y vigilancia de las reses de lidia. (2008080353)

No habiendo sido posible practicar en el domicilio del destinatario la notificación de la Resolución del expediente sancionador que a continuación se especifica, se procede a su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, de conformidad con el art. 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE n.º 285, de 27 de noviembre de 1992), en la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero (BOE n.º 12 de 14 de enero), que modifica la anterior.

Interesado: Taurina Siglo XXI, S.L., con CIF número B84631704.

Último domicilio conocido: Ctra. de la Montaña. Erm. Amparo.

Expediente: SETC-00010 del año 2007.

Normativa infringida:

- Real Decreto 145/1996, de 2 de febrero, por el que se modifica y da nueva redacción al Reglamento de Espectáculos Taurinos. Art. 91.1.d)

Tipificación:

- Ley 10/1991, de 4 de abril, sobre Potestades Administrativas en materia de Espectáculos Taurinos. Artículo 15. a) y p).

Calificación de la infracción: Grave.

Sanción: 2.000,00 euros.

Asunto: Resolución sancionadora.

Órgano que resuelve: Secretaría General de Administración Pública e Interior.

Recurso que procede, Órgano ante el que ha de interponerse y Plazo de interposición del mismo: Recurso de alzada, ante el órgano que dictó el acto que se impugna (Secretaría General de Administración Pública e Interior) o ante el órgano competente para resolverlo (Illmo. Sr. Secretario General de la Consejería de Administración Pública y Hacienda, en virtud de delegación conferida por Resolución de 17 de julio de 2007, del Consejero de Administración Pública y Hacienda, publicada en DOE n.º 85, de 24 de julio), en el plazo de 1 mes contado a partir del día siguiente de publicación de la presente Resolución en el Diario Oficial de Extremadura.

Lo que, de conformidad con el artículo 61 y 76.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo



Común, se notifica al apreciarse que la publicación íntegra de dicho acto podría lesionar derechos e intereses legítimos, pudiendo tomar conocimiento de su texto íntegro en las oficinas de las dependencias de la Secretaría General de Administración Pública e Interior de Mérida de la Consejería de Administración Pública y Hacienda de la Junta de Extremadura, ubicadas en Paseo de Roma, s/n., Mérida, en el plazo de diez días contados a partir de la publicación del anuncio.

Se advierte al interesado que, de no comparecer en el citado plazo, la notificación se entenderá producida a todos los efectos legales desde el día siguiente al del vencimiento del plazo señalado.

Mérida, a 31 de enero de 2008. El Secretario General de Administración Pública e Interior, FRANCISCO MANUEL GARCÍA PEÑA.

• • •

ANUNCIO de 31 de enero de 2008 sobre notificación de la resolución del expediente sancionador que se sigue contra "Taurina Siglo XXI, S.L.", por incumplimiento de las condiciones establecidas para la celebración de los espectáculos taurinos. (2008080354)

No habiendo sido posible practicar en el domicilio del destinatario la notificación de la Resolución del expediente sancionador que a continuación se especifica, se procede a su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, de conformidad con el art. 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE n.º 285, de 27 de noviembre de 1992), en la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero (BOE n.º 12 de 14 de enero), que modifica la anterior.

Interesado: Taurina Siglo XXI, S.L., con CIF número B84631704.

Último domicilio conocido: Ctra. de la Montaña. Erm. Amparo.

Expediente: SETC-00026 del año 2007.

Normativa infringida:

— Ley 10/1991, de 4 de abril, sobre Potestades Administrativas en materia de Espectáculos Taurinos. Artículo 15. p).

Tipificación:

— Ley 10/1991, de 4 de abril, sobre Potestades Administrativas en materia de Espectáculos Taurinos. Artículo 15. p).

Calificación de la infracción: Grave.

Sanción: 4.000,00 euros.

Asunto: Resolución sancionadora.



Órgano que resuelve: Secretaría General de Administración Pública e Interior.

Recurso que procede, Órgano ante el que ha de interponerse y Plazo de interposición del mismo: Recuso de alzada, ante el Órgano que dictó el acto que se impugna (Secretaría General de Administración Pública e Interior) o ante el Órgano competente para resolverlo (Illmo. Sr. Secretario General de la Consejería de Administración Pública y Hacienda, en virtud de delegación conferida por Resolución de 17 de julio de 2007, del Consejero de Administración Pública y Hacienda, publicada en DOE n.º 85, de 24 de julio), en el plazo de 1 mes contado a partir del día siguiente de publicación de la presente Resolución en el Diario Oficial de Extremadura.

Lo que, de conformidad con el artículo 61 y 76.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se notifica al apreciarse que la publicación íntegra de dicho acto podría lesionar derechos e intereses legítimos, pudiendo tomar conocimiento de su texto íntegro en las oficinas de las dependencias de la Secretaría General de Administración Pública e Interior de Mérida de la Consejería de Administración Pública y Hacienda de la Junta de Extremadura, ubicadas en Paseo de Roma, s/n., Mérida, en el plazo de diez días contados a partir de la publicación del anuncio.

Se advierte al interesado que, de no comparecer en el citado plazo, la notificación se entenderá producida a todos los efectos legales desde el día siguiente al del vencimiento del plazo señalado.

Mérida, a 31 de enero de 2008. El Secretario General de Administración Pública e Interior, FRANCISCO MANUEL GARCÍA PEÑA.

• • •

*ANUNCIO de 4 de febrero de 2008 sobre citación al beneficiario
"Manufacturas Textiles Villanueva, S.L.", para proceder a la notificación por
comparecencia de los resultados del control financiero. (2008080355)*

La Intervención General de la Junta de Extremadura, en el ejercicio de las funciones de control que le son asignadas en el artículo 152 de la Ley 5/2007, de 19 de abril, General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y de conformidad con lo contemplado en el Reglamento (CEE) n.º 438/2001 de la Comisión, de 2 de marzo de 2001, ha efectuado un control financiero al beneficiario Manufacturas Textiles Villanueva, S.L., en relación a las ayudas a la contratación indefinida.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por el presente se hace saber que habiéndose intentado la notificación al beneficiario citado, sin que haya sido posible practicarla, por medio del presente anuncio se pone de manifiesto que dicho beneficiario deberá comparecer en el plazo de diez días contados desde el siguiente a la publicación de éste en el Diario Oficial de Extremadura, en las oficinas de este Servicio de Auditoría, sita en la Avda. de las Américas, 4, de Mérida, de lunes a viernes, y en horario de 9 a 14 horas, al objeto de hacerle entrega del Informe Provisional del mencionado procedimiento de control.



Si transcurrido dicho plazo no se hubiese comparecido, la notificación se entenderá producida a todos los efectos legales desde el día siguiente al del vencimiento del plazo señalado para comparecer.

Mérida, a 4 de febrero de 2008. El Jefe del Servicio de Auditoría, JOSÉ J. BOYERO CORCHADO.

CONSEJERÍA DE FOMENTO

RESOLUCIÓN de 21 de enero de 2008, de la Dirección General de Transportes, de información pública sobre modificación de la concesión del servicio de transporte regular, permanente y de uso general de viajeros por carretera VAC-144 entre Sevilla-Mérida, con hijuelas. Expte.: VAC-144-2008-01. (2008060259)

Al amparo de lo establecido en el art.79 del Reglamento de Ordenación de los Transportes Terrestres, modificado por R.D. 1225/2006, de 27 de octubre (BOE de 15 de noviembre de 2006), se somete a información pública la modificación de la concesión del servicio de transporte regular permanente y de uso general de viajeros por carretera VAC-144 entre Sevilla-Mérida, con hijuelas.

La modificación consiste en:

- Ampliación de tráficos y modificación de itinerario en la expedición de ida Campillo de Llerena-Badajoz (por Mérida) (Ruta 119), pasando a denominarse Higuera de Llerena-Badajoz (por Mérida).
- Supresión de una expedición entre Ribera del Fresno y Hornachos (Ruta 39).
- Modificación de itinerario del servicio Campillo de Llerena-Badajoz (por Almendralejo) (Ruta 140) en el tramo Campillo de Llerena-Retamal de Llerena, pasando a denominarse Retamal de Llerena-Badajoz (por Almendralejo).
- Supresión de una expedición entre Higuera de Llerena y Ribera del Fresno (Ruta 99) (se incluye en la ampliación de tráfico del servicio Campillo de Llerena-Badajoz (por Mérida).

El expediente y cuanta documentación lo integra se encontrará a disposición de cuantos se encuentren interesados, para su examen y consulta, durante el plazo de quince días contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Diario Oficial de Extremadura (DOE), en la Dirección General de Transportes, Paseo de Roma, s/n. de Mérida, pudiendo durante el mismo período formular las alegaciones que estimen convenientes.

Mérida, a 21 de enero de 2008. La Directora General de Transportes, JUSTA NÚÑEZ CHAPARRO.



RESOLUCIÓN de 21 de enero de 2008, de la Dirección General de Transportes, de información pública sobre modificación de la concesión del servicio de transporte regular, permanente y de uso general de viajeros por carretera VAC-144 entre Sevilla-Mérida, con hijuelas. Expte.: VAC-144-2008-02. (2008060258)

Al amparo de lo establecido en el art.79 del Reglamento de Ordenación de los Transportes Terrestres, modificado por R.D. 1225/2006, de 27 de octubre (BOE de 15 de noviembre de 2006), se somete a información pública la modificación de la concesión del servicio de transporte regular permanente y de uso general de viajeros por carretera VAC-144 entre Sevilla-Mérida, con hijuelas.

La modificación consiste en:

- Prolongación de itinerario de la expedición entre Badajoz y Montijo (Ruta 113) a Lobón y Mérida, pasando a denominarse Badajoz-Mérida (por Montijo y Lobón).
- Modificación de itinerario de la expedición entre Almendralejo-Badajoz por Salvatierra de los Barros, Salvaleón y Valverde de Leganés (Ruta 130), pasando a denominarse Almendralejo-Badajoz, (por Salvatierra de los Barros, Salvaleón y La Albuera).
- Implantación de una nueva expedición entre Badajoz/Hospital Tierra de Barros/Almendralejo (Ruta 143).
- Implantación de una nueva expedición entre Badajoz y Zafra (directo) (Ruta 144).

El expediente y cuanta documentación lo integra se encontrará a disposición de cuantos se encuentren interesados, para su examen y consulta, durante el plazo de quince días contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Diario Oficial de Extremadura (DOE), en la Dirección General de Transportes, Paseo de Roma, s/n., de Mérida, pudiendo durante el mismo período formular las alegaciones que estimen convenientes.

Mérida, a 21 de enero de 2008. La Directora General de Transportes, JUSTA NÚÑEZ CHAPARRO.

• • •

RESOLUCIÓN de 21 de enero de 2008, de la Dirección General de Transportes, de información pública sobre modificación de la concesión del servicio de transporte regular, permanente y de uso general de viajeros por carretera VAC-144 entre Sevilla-Mérida, con hijuelas. Expte.: VAC-144-2008-03. (2008060260)

Al amparo de lo establecido en el art.79 del Reglamento de Ordenación de los Transportes Terrestres, modificado por R.D. 1225/2006, de 27 de octubre (BOE de 15 de noviembre de 2006), se somete a información pública la modificación de la concesión del servicio de transporte regular permanente y de uso general de viajeros por carretera VAC-144 entre Sevilla-Mérida, con hijuelas.



La modificación consiste en:

- Prolongación de itinerario de la expedición entre Torremayor-Badajoz (semidirecto) (Ruta 105) hasta La Garrovilla, Esparragalejo y Mérida, pasando a denominarse Mérida/Badajoz, por Montijo.
- Modificación del itinerario de la expedición entre Campillo de Llerena y Badajoz (Ruta 5) y en la expedición entre Campillo de Llerena y Badajoz (por Mérida) (Ruta 128), en el tramo Campillo de Llerena-Retamal de Llerena, pasando a denominarse Retamal de Llerena-Badajoz (Ruta 5) y Retamal de Llerena-Badajoz (por Mérida) (Ruta 128), respectivamente.

El expediente y cuanta documentación lo integra se encontrará a disposición de cuantos se encuentren interesados, para su examen y consulta, durante el plazo de quince días contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Diario Oficial de Extremadura (DOE), en la Dirección General de Transportes, Paseo de Roma, s/n., de Mérida, pudiendo durante el mismo período formular las alegaciones que estimen convenientes.

Mérida, a 21 de enero de 2008. La Directora General de Transportes, JUSTA NÚÑEZ CHAPARRO.

• • •

ANUNCIO de 20 de diciembre de 2007 sobre construcción de matadero de cerdos ibéricos y sala de despiece. Situación: ctra. Zafra a Huelva (EX-101), p.k. 9,300. Promotor: Mazafra, S.L., en Zafra. (2007085210)

El Director General de Urbanismo y Ordenación del Territorio, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2.º del artículo 27 de la Ley 15/2001, de 14 de diciembre, del Suelo y Ordenación Territorial de Extremadura (DOE n.º 1, de 3 de enero de 2002) y de lo previsto en el art. 6.2. apartado 1, del Decreto 314/2007, de 26 de octubre (DOE n.º 127, de 3 de noviembre de 2007), somete a Información Pública durante el plazo de 20 días el siguiente asunto:

Construcción de matadero de cerdos ibéricos y sala de despiece. Situación: ctra. Zafra a Huelva (EX-101), p.k. 9,300. Promotor: Mazafra, S.L., en Zafra.

El expediente estará expuesto durante el plazo citado en la Dirección General de Urbanismo y Ordenación del Territorio de la Consejería de Fomento, sita en C/ Morería, n.º 18, en Mérida.

Mérida, a 20 de diciembre de 2007. El Director General de Urbanismo y Ordenación del Territorio, F. JAVIER GASPAS NIETO.

• • •



ANUNCIO de 20 de diciembre de 2007 sobre ampliación de explotación avícola de carne. Situación: paraje "El Chaparral", parcela 253 del polígono 18. Promotor: D. José María Fernández Gutiérrez, en Guareña. (2007085218)

El Director General de Urbanismo y Ordenación del Territorio, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2.º del artículo 27 de la Ley 15/2001, de 14 de diciembre, del Suelo y Ordenación Territorial de Extremadura (DOE n.º 1, de 3 de enero de 2002) y de lo previsto en el art. 6.2. apartado 1, del Decreto 314/2007, de 26 de octubre (DOE n.º 127, de 3 de noviembre de 2007), somete a Información Pública durante el plazo de 20 días el siguiente asunto:

Ampliación de explotación avícola de carne. Situación: paraje "El Chaparral", parcela 253 del polígono 18. Promotor: D. José María Fernández Gutiérrez, en Guareña.

El expediente estará expuesto durante el plazo citado en la Dirección General de Urbanismo y Ordenación del Territorio de la Consejería de Fomento, sita en c/ Morería, n.º 18, en Mérida.

Mérida, a 20 de diciembre de 2007. El Director General de Urbanismo y Ordenación del Territorio, F. JAVIER GASPAS NIETO.

• • •

ANUNCIO de 26 de diciembre de 2007 sobre construcción de vivienda unifamiliar y cuadras. Situación: finca "El Fresno del Poniente", parcela 11 del polígono 36, parcela 3 del polígono 39, parte de la parcela 2 del polígono 38, parte de la parcela 10 del polígono 36 y parte de la parcela 8 del polígono 37. Promotor: D. José María Sainz Vázquez, en Serradilla. (2008080096)

El Director General de Urbanismo y Ordenación del Territorio de Extremadura, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2.º del artículo 27 de la Ley 15/2001, de 14 de diciembre, del Suelo y Ordenación Territorial de Extremadura (DOE n.º 1, de 3 de enero de 2002) y de lo previsto en el artículo 6.2 apartado 1, del Decreto 314/2007, de 26 de octubre (DOE n.º 127, de 3 de noviembre de 2007), somete a Información Pública durante el plazo de 20 días el siguiente asunto:

Construcción de vivienda unifamiliar y cuadras. Situación: finca "El Fresno del Poniente", parcela 11 del polígono 36, parcela 3 del polígono 39, parte de la parcela 2 del polígono 38, parte de la parcela 10 del polígono 36 y parte de la parcela 8 del polígono 37. Promotor: D. José María Sainz Vázquez, en Serradilla.

El expediente estará expuesto durante el plazo citado en la Dirección General de Urbanismo y Ordenación del Territorio de la Consejería de Fomento, sita en C/ Morería, n.º 18, en Mérida.

Mérida, a 26 de diciembre de 2007. El Director General de Urbanismo y Ordenación del Territorio, F. JAVIER GASPAS NIETO.

• • •



ANUNCIO de 10 de enero de 2008 sobre legalización de explotación agroganadera. Situación: parcelas 35 y 80 del polígono 5. Promotor: D. José Javier Herrero Pulido, en Riobos. (2008080197)

El Director General de Urbanismo y Ordenación del Territorio de Extremadura, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2.º del artículo 27 de la Ley 15/2001, de 14 de diciembre, del Suelo y Ordenación Territorial de Extremadura (DOE n.º 1, de 3 de enero de 2002) y de lo previsto en el artículo 6.2 apartado 1, del Decreto 314/2007, de 26 de octubre (DOE n.º 127, de 3 de noviembre de 2007), somete a Información Pública durante el plazo de 20 días el siguiente asunto:

Legalización de explotación agroganadera. Situación: parcelas 35 y 80 del polígono 5. Promotor: D. José Javier Herrero Pulido, en Riobos.

El expediente estará expuesto durante el plazo citado en la Dirección General de Urbanismo y Ordenación del Territorio de la Consejería de Fomento, sita en C/ Morería, n.º 18, en Mérida.

Mérida, a 10 de enero de 2008. El Director General de Urbanismo y Ordenación del Territorio, F. JAVIER GASPAS NIETO.

• • •

ANUNCIO de 10 de enero de 2008 sobre construcción de vivienda unifamiliar. Situación: finca "El cuarterón de chistes y ruedos", parcelas 4, 5, 6, 10 y 15 del polígono 22, y parcelas 7, 8, 9, 11 y 12 del polígono 23. Promotor: Incapor, S.L., en Serradilla. (2008080208)

El Director General de Urbanismo y Ordenación del Territorio de Extremadura, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2.º del artículo 27 de la Ley 15/2001, de 14 de diciembre, del Suelo y Ordenación Territorial de Extremadura (DOE n.º 1, de 3 de enero de 2002) y de lo previsto en el artículo 6.2 apartado 1, del Decreto 314/2007, de 26 de octubre (DOE n.º 127, de 3 de noviembre de 2007), somete a Información Pública durante el plazo de 20 días el siguiente asunto:

Construcción de vivienda unifamiliar. Situación: finca "El cuarterón de chistes y ruedos", parcelas 4, 5, 6, 10 y 15 del polígono 22, y parcelas 7, 8, 9, 11 y 12 del polígono 23. Promotor: Incapor, S.L., en Serradilla.

El expediente estará expuesto durante el plazo citado en la Dirección General de Urbanismo y Ordenación del Territorio de la Consejería de Fomento, sita en C/ Morería, n.º 18, en Mérida.

Mérida, a 10 de enero de 2008. El Director General de Urbanismo y Ordenación del Territorio, F. JAVIER GASPAS NIETO.

• • •



ANUNCIO de 14 de enero de 2008 sobre construcción de explotación porcina. Situación: parcela 39 del polígono 87. Promotor: Coto del Castaño, S.L., en Azuaga. (2008080204)

El Director General de Urbanismo y Ordenación del Territorio, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2.º del artículo 27 de la Ley 15/2001, de 14 de diciembre, del Suelo y Ordenación Territorial de Extremadura (DOE n.º 1, de 3 de enero de 2002) y de lo previsto en el art. 6.2. apartado 1, del Decreto 314/2007, de 26 de octubre (DOE n.º 127, de 3 de noviembre de 2007), somete a Información Pública durante el plazo de 20 días el siguiente asunto:

Construcción de explotación porcina. Situación: parcela 39 del polígono 87. Promotor: Coto del Castaño, S.L., en Azuaga.

El expediente estará expuesto durante el plazo citado en la Dirección General de Urbanismo y Ordenación del Territorio de la Consejería de Fomento, sita en C/ Morería, n.º 18, en Mérida.

Mérida, a 14 de enero de 2008. El Director General de Urbanismo y Ordenación del Territorio, F. JAVIER GASPAS NIETO.

• • •

ANUNCIO de 14 de enero de 2008 sobre construcción de explotación porcina. Situación: sitio "El Espolón", parcelas 10, 11 y 12 del polígono 4. Promotor: D. Antonio Ruiz López, en Campanario. (2008080205)

El Director General de Urbanismo y Ordenación del Territorio, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2.º del artículo 27 de la Ley 15/2001, de 14 de diciembre, del Suelo y Ordenación Territorial de Extremadura (DOE n.º 1, de 3 de enero de 2002) y de lo previsto en el art. 6.2. apartado 1, del Decreto 314/2007, de 26 de octubre (DOE n.º 127, de 3 de noviembre de 2007), somete a Información Pública durante el plazo de 20 días el siguiente asunto:

Construcción de explotación porcina. Situación: sitio "El Espolón", parcelas 10, 11 y 12 del polígono 4. Promotor: D. Antonio Ruiz López, en Campanario.

El expediente estará expuesto durante el plazo citado en la Dirección General de Urbanismo y Ordenación del Territorio de la Consejería de Fomento, sita en C/ Morería, n.º 18, en Mérida.

Mérida, a 14 de enero de 2008. El Director General de Urbanismo y Ordenación del Territorio, F. JAVIER GASPAS NIETO.

• • •



ANUNCIO de 14 de enero de 2008 sobre construcción de nave-almacén agrícola. Situación: parcela 26 del polígono 3. Promotor: D. José María Serrano Fernández, en Higuera de Llerena. (2008080188)

El Director General de Urbanismo y Ordenación del Territorio, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2.º del artículo 27 de la Ley 15/2001, de 14 de diciembre, del Suelo y Ordenación Territorial de Extremadura (DOE n.º 1, de 3 de enero de 2002) y de lo previsto en el art. 6.2. apartado 1, del Decreto 314/2007, de 26 de octubre (DOE n.º 127, de 3 de noviembre de 2007), somete a Información Pública durante el plazo de 20 días el siguiente asunto:

Construcción de nave-almacén agrícola. Situación: parcela 26 del polígono 3. Promotor: D. José María Serrano Fernández, en Higuera de Llerena.

El expediente estará expuesto durante el plazo citado en la Dirección General de Urbanismo y Ordenación del Territorio de la Consejería de Fomento, sita en C/ Morería, n.º 18, en Mérida.

Mérida, a 14 de enero de 2008. El Director General de Urbanismo y Ordenación del Territorio, F. JAVIER GASPAS NIETO.

• • •

ANUNCIO de 14 de enero de 2008 sobre construcción de explotación porcina. Situación: paraje "El Prado", parcela 23 del polígono 42. Promotor: D. Eugenio Morillo González, en Berlanga. (2008080189)

El Director General de Urbanismo y Ordenación del Territorio, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2.º del artículo 27 de la Ley 15/2001, de 14 de diciembre, del Suelo y Ordenación Territorial de Extremadura (DOE n.º 1, de 3 de enero de 2002) y de lo previsto en el art. 6.2. apartado 1, del Decreto 314/2007, de 26 de octubre (DOE n.º 127, de 3 de noviembre de 2007), somete a Información Pública durante el plazo de 20 días el siguiente asunto:

Construcción de explotación porcina. Situación: paraje "El Prado", parcela 23 del polígono 42. Promotor: D. Eugenio Morillo González, en Berlanga.

El expediente estará expuesto durante el plazo citado en la Dirección General de Urbanismo y Ordenación del Territorio de la Consejería de Fomento, sita en C/ Morería, n.º 18, en Mérida.

Mérida, a 14 de enero de 2008. El Director General de Urbanismo y Ordenación del Territorio, F. JAVIER GASPAS NIETO.



AYUNTAMIENTO DE ALMENDRALEJO

ANUNCIO de 4 de enero de 2008 sobre aprobación definitiva del Proyecto de Urbanización de la Calle Haya. (2008080350)

El Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria celebrada el 20 de diciembre de 2007, al punto 2.º de la misma, adoptó el siguiente acuerdo:

- 1.º Aprobar definitivamente el Proyecto de Urbanización de la Calle Haya, así como la relación de bienes y derechos y propietarios afectados por las obras contenidas en referido Proyecto, rectificando la superficie afectada por la expropiación que pasaría a ser de 599,58 m², en base a las alegaciones presentadas por el interesado.
- 2.º Dado el carácter definitivo de este acuerdo de necesidad de ocupación se procederá a tramitar el expediente de justiprecio de forma separada e individualizada para la finca afectada.

Lo que se hace público de conformidad con lo dispuesto en la normativa de aplicación.

Almendralejo, a 4 de enero de 2008. El Alcalde, JOSÉ M.ª RAMÍREZ MORÁN.

AYUNTAMIENTO DE CABEZA DEL BUEY

ANUNCIO de 17 de octubre de 2007 sobre nombramiento de funcionarios de carrera. (2008080348)

Vista la base octava de la convocatoria de las pruebas selectivas para el acceso al Grupo C mediante el sistema de Concurso-Oposición por promoción interna, de los Oficiales y Agentes del Cuerpo de la Policía Local, vacantes en la plantilla de personal de este Ayuntamiento, aprobadas en sesión extraordinaria del Ayuntamiento Pleno con fecha 2 de abril de 2007.

Visto el Acta del Tribunal Calificador de dicho concurso-oposición de fecha 18 de septiembre de 2007.

Vistos los Certificados acreditativos de haber superado el curso específico de formación en la Academia de Seguridad Pública de Extremadura.

Y según lo preceptuado en el artículo 25 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, por medio del presente, He resuelto:

1. Nombrar funcionarios de carrera, con puesto de Agentes de la Policía Local, perteneciente al Grupo C, Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Clase Policía Local, de la plantilla de personal funcionario de este Ayuntamiento a:



| APELLIDOS Y NOMBRE | DNI |
|-------------------------------------|-----------|
| González Fernández, Jacinto | 76235780A |
| López Martín, Rafael | 45068509D |
| Muñoz Mansilla, Miguel Ángel | 50153930S |
| Sánchez Oliva, Julián | 76236196M |
| Moreno Vigara, Narciso | 08688432K |
| Sánchez-Arévalo Muñoz-Redondo, Luis | 05598654V |
| Sierra-Llamazares Núñez, José | 76235850G |

2. Nombrar Funcionarios de carrera, con puesto de Oficial de la Policía Local, perteneciente al Grupo C, Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Clase Policía Local, de la plantilla de personal funcionario de este Ayuntamiento a:

| APELLIDOS Y NOMBRE | DNI |
|------------------------------|-----------|
| Ruiz-Moyano Sereno, Santiago | 05875189T |

3. Notificar la presente resolución a los funcionarios nombrados comunicándoles que deberán tomar posesión o incorporarse en el plazo de quince días, conforme a las Bases de la Convocatoria.
4. Una vez tomada posesión de la plaza, publicar los nombramientos en el Boletín Oficial del Estado, Diario Oficial de Extremadura, Boletín Oficial de la Provincia y en el Tablón de Edictos de este Ayuntamiento.

Cabeza del Buey, a 17 de octubre de 2007. El Secretario, JOSE ANT. MUÑOZ MANSILLA. El Alcalde, JOSÉ MUÑOZ NÚÑEZ.

• • •

ANUNCIO de 19 de diciembre de 2007 sobre nombramiento de funcionario de carrera. (2008080349)

Vista la base octava de la convocatoria de las pruebas selectivas para el acceso al Grupo C mediante el sistema de Concurso-Oposición por promoción interna, de los Oficiales y Agentes del Cuerpo de la Policía Local, vacantes en la plantilla de personal de este Ayuntamiento, aprobadas en sesión extraordinaria del Ayuntamiento Pleno con fecha 2 de abril de 2007.

Visto el Acta del Tribunal Calificador de dicho concurso oposición de fecha 18 de septiembre de 2007.

Vistos los Certificados acreditativos de haber superado el curso específico de formación en la Academia de Seguridad Pública de Extremadura.



Y según lo preceptuado en el artículo 25 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, por medio del presente He resuelto:

1. Nombrar Funcionarios de carrera, con puesto de Agentes de la Policía Local, perteneciente al Grupo C, Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Clase Policía Local, de la plantilla de personal funcionario de este Ayuntamiento a:

| APELLIDOS Y NOMBRE | DNI |
|-------------------------|-----------|
| Capilla Capilla, Manuel | 76206251Y |

2. Notificar la presente resolución a los funcionarios nombrados comunicándoles que deberán tomar posesión o incorporarse en el plazo de quince días, conforme a las Bases de la Convocatoria.
3. Una vez tomada posesión de la plaza, publicar los nombramientos en el Boletín Oficial del Estado, Diario Oficial de Extremadura, Boletín Oficial de la Provincia y en el Tablón de Edictos de este Ayuntamiento.

Cabeza del Buey, a 19 de diciembre de 2007. El Secretario, JOSE ANT. MUÑOZ MANSILLA. El Alcalde, JOSÉ MUÑOZ NÚÑEZ.

AYUNTAMIENTO DE LLERENA

ANUNCIO de 7 de diciembre de 2007 sobre viabilidad de la transformación urbanizadora de la Unidad de Actuación UE-15/4 de las Normas Subsidiarias de Planeamiento. (2007085035)

Se pone en conocimiento del público en general que, en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 15/2001, de 15 de diciembre, por la que se aprueba la Ley del Suelo y Ordenación Territorial de Extremadura, se ha formulado por D. Juan Carrasco Antolín, que actúa en nombre y representación de la Agrupación de Interés Urbanístico de la UE-15/4, con domicilio social en Almendralejo, Calle Venezuela n.º 12 A, Consulta Urbanística de fecha 7 de septiembre de 2007, y, R.E. n.º 3.984, sobre la viabilidad de la transformación urbanizadora de la Unidad de Actuación UE-15/4 de las Normas Subsidiarias de Planeamiento de Llerena.

Tras su estudio la Corporación en pleno, en su sesión de fecha 28 de noviembre de 2007, ha declarado la viabilidad de la transformación objeto de consulta para la UE-15/4 con determinación de la forma de gestión de la actividad de ejecución del planeamiento indirecta y por el sistema de compensación y los criterios orientativos conforme a los que ha de desarrollarse.



Una vez publicado el presente acuerdo en el Diario Oficial de Extremadura y en un periódico local de amplia difusión, se iniciará a partir de la última publicación, en su caso, el cómputo del plazo de dos meses a que se refiere el artículo 126.2 de la Ley 15/2001, de 14 de diciembre, para la presentación del Programa de Actuación con la documentación a que alude el art. 119 de la misma Ley, así como de las garantías y los compromisos económicos exigidos en esta Ley, para asegurar el completo desarrollo de la actuación.

Llerena, a 7 de diciembre de 2007. El Alcalde, VALENTÍN CORTÉS CABANILLAS.

AYUNTAMIENTO DE MONROY

EDICTO de 28 de enero de 2008 sobre aprobación inicial de la modificación de las Normas Subsidiarias. (2008ED0072)

Aprobada inicialmente por el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 24 de enero de 2008, la propuesta de Modificación de las Normas Subsidiarias de Monroy, relativa a la ampliación de la compatibilidad de usos en suelo no urbanizable genérico, a instancia de SERRATRANS, S.L., queda expuesto al público por el plazo de un mes a efectos de reclamaciones el expediente instruido en la secretaría municipal, de acuerdo con la legislación vigente.

Monroy, a 28 de enero de 2008. El Alcalde, TELESFORO JIMÉNEZ SIERRA.

AYUNTAMIENTO DE TORREMENGA

EDICTO de 17 de enero de 2008 sobre aprobación definitiva del proyecto de urbanización de la Unidad de Ejecución n.º 6 de las Normas Subsidiarias. (2008ED0038)

Por resolución de esta Alcaldía de fecha 15 de enero de 2008, ha sido aprobado definitivamente el proyecto de urbanización de la Unidad de Ejecución n.º 6 de las Normas Subsidiarias de Planeamiento Municipal de Torremenga de la Vera, tramitado a instancias de la Agrupación de Interés Urbanístico "El Puente", conforme al documento redactado por el Arquitecto D. Julián Burgos Ibáñez.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Torremenga de la Vera, a 17 de enero de 2008. El Alcalde, PABLO ELENA NÚÑEZ.



AGRUPACIÓN DE INTERÉS URBANÍSTICO "U.E.-15 DE ALBURQUERQUE"

ANUNCIO de 31 de enero de 2008 sobre aprobación definitiva del Programa de Ejecución de la Unidad de Ejecución UE-15 del Plan General de Ordenación Urbana. (2008080362)

Por el presente se hace público para general conocimiento y a los efectos de lo previsto en la Ley 15/2001, de Suelo y Ordenación Territorial de Extremadura, lo siguiente:

El Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Alburquerque en sesión ordinaria correspondiente al día 29 de noviembre de 2007, aprobó definitivamente el Programa de Ejecución de la: "Unidad de Ejecución UE-15 del Plan General de Ordenación Urbana de Alburquerque". Programa de Ejecución que contiene Alternativa Técnica con: Documento expresivo de la asunción de la ordenación, Propuesta Jurídico-Económica, Convenio Urbanístico; Anteproyecto de Urbanización con adjudicación del mismo a la Agrupación de Interés Urbanístico denominada "UE-15 de Alburquerque", quien con la publicación del presente Anuncio adquiere el derecho a la ejecución del Programa de Ejecución aprobado (artículo 135.8 de la Ley del Suelo y Ordenación Territorial de Extremadura, Ley 15/2001, de 14 de diciembre).

Se ha procedido a la presentación de la inscripción en el Registro de Programas de Ejecución y de Agrupaciones de Interés Urbanístico de la Junta de Extremadura, del Programa de Ejecución de la Unidad de Ejecución UE-15, previo a la presente publicación.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Alburquerque, a 31 de enero de 2008. A.I.U. "UE-15 de Alburquerque", JOSÉ RIVERO SUDÓN.

JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Administración Pública y Hacienda

Secretaría General

Paseo de Roma, s/n. 06800 Mérida

Teléfono: 924 005012

e-mail: doe@juntaextremadura.net