



[S U M A R I O]

II AUTORIDADES Y PERSONAL

1.— NOMBRAMIENTOS, SITUACIONES E INCIDENCIAS

Consejería de Sanidad y Políticas Sociales

Nombramientos. Resolución de 6 de febrero de 2017, de la Secretaría General de Arquitectura, Vivienda y Políticas de Consumo, por la que se dispone el nombramiento como Secretario de la Junta Arbitral de Consumo de Extremadura de D. José Manuel Sastre Silos ... **4130**

III OTRAS RESOLUCIONES

Consejería de Hacienda y Administración Pública

Convenios. Resolución de 8 de febrero de 2017, de la Secretaría General, por la que se da publicidad al Convenio entre la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio y el Ayuntamiento de Castañar de Ibor para subvencionar la asistencia



técnica y colaborar en la redacción y tramitación del Plan General Municipal. Expediente n.º: 161271SPJ011 4131

Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio

Autorización ambiental. Resolución de 12 de enero de 2017, de la Dirección General de Medio Ambiente, por la que se otorga autorización ambiental unificada para la adaptación de un secadero de maíz, promovida por SCL del Campo de la Santa Cruz, en el término municipal de Arroyo de San Serván 4143

Sentencias. Ejecución. Resolución de 27 de enero de 2017, de la Secretaría General, por la que se dispone la ejecución de la sentencia n.º 132/2016, dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 2 de Mérida en el procedimiento abreviado n.º 124/2016 4155

Sentencias. Ejecución. Resolución de 27 de enero de 2017, de la Secretaría General, por la que se dispone la ejecución de la sentencia n.º 37/2016, dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento abreviado n.º 255/2015 4156

Sentencias. Ejecución. Resolución de 27 de enero de 2017, de la Secretaría General, por la que se dispone la ejecución de la sentencia n.º 101/2016, dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 2 de Mérida en el procedimiento abreviado n.º 66/2016 4157

Desarrollo rural. Ayudas. Extracto de las ayudas "I convocatoria de ayudas LEADER en marco de la EDLP de La Siberia para inversiones en transformación y comercialización de productos agrícolas" 4158

Desarrollo rural. Ayudas. Extracto de las ayudas "I convocatoria de ayudas LEADER en marco de la EDLP de La Siberia para inversiones en la creación y desarrollo de empresas y actividades no agrícolas en zonas rurales" 4160

Transporte por carretera. Resolución de 13 de febrero de 2017, de la Dirección General de Transporte, por la que se inicia el procedimiento de celebración, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, de los exámenes para la obtención del certificado de aptitud profesional (CAP) acreditativo de la cualificación inicial de los conductores de determinados vehículos destinados al transporte por carretera, para el año 2017 4162

Consejería de Educación y Empleo

Convenios Colectivos. Resolución de 26 de noviembre de 2016, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del "I Convenio Colectivo de la empresa Plan Senior, SLL, para su centro de trabajo de Plasenzuela" 4169



Convenios Colectivos. Resolución de 26 de enero de 2017, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del "III Convenio Colectivo de la empresa Asoma Asistenciales, SL, para su centro de trabajo de Garrovillas de Alconétar" **4231**

Servicio Extremeño de Salud

Recursos. Emplazamientos. Resolución de 3 de febrero de 2017, de la Secretaría General, por la que se acuerda la remisión del expediente administrativo correspondiente al recurso contencioso-administrativo tramitado por el procedimiento ordinario n.º 008/2017 e interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, y se emplaza a los posibles interesados en el mismo **4265**

IV ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Juzgado de 1.ª Instancia e Instrucción n.º 1 de Fregenal de la Sierra

Notificaciones. Edicto de 16 de marzo de 2015 sobre notificación de sentencia dictada en el procedimiento ordinario n.º 229/2013 **4266**

V ANUNCIOS

Consejería de Economía e Infraestructuras

Información pública. Anuncio de 16 de enero de 2017 por el que se someten a información pública la solicitud de autorización administrativa, la solicitud de reconocimiento de utilidad pública, el estudio de impacto ambiental correspondiente a la instalación fotovoltaica "Aldea Moret", e infraestructura de evacuación de energía eléctrica asociada, ubicada en el término municipal de Malpartida de Cáceres. Expte.: GE-M/03/16 **4268**

Instalaciones eléctricas. Anuncio de 20 de enero de 2017 sobre solicitud de autorización administrativa de instalación eléctrica. Ref.: 10/AT-1105-9 **4279**

Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio

Información pública. Anuncio de 1 de diciembre de 2016 sobre calificación urbanística de legalización y ampliación de secadero de productos del cerdo. Situación: parcela 235 del polígono 10. Promotora: Jamones y Paletas del Soroeste, SL, en Higuera la Real **4280**



Consejería de Sanidad y Políticas Sociales

Formalización. Resolución de 1 de febrero de 2017, de la Secretaría General de Arquitectura, Vivienda y Políticas de Consumo, por la que se hace pública la formalización de la contratación del servicio de "Coordinación de seguridad y salud durante la ejecución de las obras de construcción de 31 VPP en Villafranca de los Barros". Expte.: 160141105SER **4280**

Formalización. Resolución de 2 de febrero de 2017, de la Secretaría General de Arquitectura, Vivienda y Políticas de Consumo, por la que se hace pública la formalización de la contratación del servicio de "Control de calidad de construcción de 31 VPP en Villafranca de los Barros". Expte.: 160151105SER **4282**

Formalización. Resolución de 2 de febrero de 2017, de la Secretaría General de Arquitectura, Vivienda y Políticas de Consumo, por la que se hace pública la formalización de la contratación del servicio de "Dirección de ejecución de obras de construcción de 31 VPP en Villafranca de los Barros". Expte.: 160121105SER **4283**



II AUTORIDADES Y PERSONAL

1.— NOMBRAMIENTOS, SITUACIONES E INCIDENCIAS

CONSEJERÍA DE SANIDAD Y POLÍTICAS SOCIALES

RESOLUCIÓN de 6 de febrero de 2017, de la Secretaría General de Arquitectura, Vivienda y Políticas de Consumo, por la que se dispone el nombramiento como Secretario de la Junta Arbitral de Consumo de Extremadura de D. José Manuel Sastre Silos. (2017060219)

De conformidad con lo previsto en el artículo 7.1 del Real Decreto 231/2008, de 15 de febrero, por el que se regula el Sistema Arbitral de Consumo, así como el artículo 7.2 f) del Decreto 214/2008, de 24 de octubre, por el que se aprueban los Estatutos del Instituto de Consumo de Extremadura modificado por Decreto 304/2015, de 4 de diciembre de 2015, en uso de las facultades conferidas por delegación de 11 de febrero de 2016, (DOE n.º 38, de 25 de febrero de 2016) por la Presidencia del Instituto de Consumo de Extremadura,

RESUELVO :

Único.

Nombrar a D. José Manuel Sastre Silos como Secretario de la Junta Arbitral de Consumo de Extremadura.

Disposición final.

La presente resolución entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 6 de febrero de 2017.

El Presidente del Instituto
de Consumo de Extremadura
(PD Resolución de 11 de febrero de 2016,
DOE 38, de 25/02/2016),
La Secretaría General de Arquitectura,
Vivienda y Políticas de Consumo,
MARÍA ISABEL MORENO DUQUE

**OTRAS RESOLUCIONES****CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

RESOLUCIÓN de 8 de febrero de 2017, de la Secretaría General, por la que se da publicidad al Convenio entre la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio y el Ayuntamiento de Castañar de Ibor para subvencionar la asistencia técnica y colaborar en la redacción y tramitación del Plan General Municipal. Expediente n.º: 161271SPJ011. (2017060199)

Habiéndose firmado el día 24 de octubre de 2016, el Convenio entre la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio y el Ayuntamiento de Castañar de Ibor para subvencionar la asistencia técnica y colaborar en la redacción y tramitación del Plan General Municipal. Expediente n.º: 161271SPJ011, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.º del Decreto 217/2013, de 19 de noviembre, por el que se regula el Registro General de Convenios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

RESUELVO :

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

Mérida, 8 de febrero de 2017.

La Secretaria General,
PD La Jefa de Servicio de Legislación
y Documentación
(Resolución de 11/09/2015,
DOE n.º 180, de 17 de septiembre),
M.ª MERCEDES ARGUETA MILLÁN



CONVENIO ENTRE LA CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RURAL,
POLÍTICAS AGRARIAS Y TERRITORIO Y EL AYUNTAMIENTO DE
CASTAÑAR DE IBOR PARA SUBVENCIONAR LA ASISTENCIA
TÉCNICA Y COLABORAR EN LA REDACCIÓN Y TRAMITACIÓN DEL
PLAN GENERAL MUNICIPAL

EXPEDIENTE N.º: 161271SPJ011

En Castañar de Ibor, a 24 de octubre de 2016.

REUNIDOS

De una parte, la Excm. Sra. D.^a Begoña García Bernal en su calidad de Consejera de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio, en virtud de su nombramiento por Decreto del Presidente 36/2015, de 14 de septiembre, con facultades de intervención en este acto en virtud de la competencia que le confiere el artículo 36 a) de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Y de otra, D. Jesús González Santacruz, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Castañar de Ibor, autorizado para suscribir el presente convenio por Acuerdo de Pleno, en sesión extraordinaria de 7 de julio de 2016 del Ayuntamiento de Castañar de Ibor.

Las partes intervinientes se reconocen capacidad, representación y legitimación para suscribir este convenio y asumir los cargos, obligaciones y derechos derivados del mismo y, en su virtud,

MANIFIESTAN

1. Por Decreto 263/2015 de 7 de agosto, se establece la estructura orgánica de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio (DOE extraordinario n.º 5, de 8 de agosto de 2015) y se le atribuyen las competencias asumidas como exclusivas de la Comunidad Autónoma en los artículos 9.31 y 9.32 de la Ley Orgánica 1/1983, de 25 de febrero, del Estatuto de Autonomía de Extremadura, según redacción de la Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, de Reforma del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en materia de urbanismo y ordenación del territorio.
2. La competencia genérica en materia urbanística corresponde al Municipio, según se determina en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, que concretamente en su artículo 25.2 a) establece:

El Municipio ejercerá en todo caso, competencias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, en las siguientes materias:

- a) Urbanismo: planeamiento, gestión, ejecución y disciplina urbanística. Protección y gestión del Patrimonio histórico. Promoción y gestión de la vivienda de protección



pública con criterios de sostenibilidad financiera. Conservación y rehabilitación de la edificación.

3. El Municipio de Castañar de Ibor se encuentra regulado actualmente por un Proyecto de Delimitación de Suelo Urbano, Aprobado Definitivamente el 4 de noviembre de 1985 (aprobación publicada en el BOP de 16 de diciembre de 1985). Si bien este instrumento ha demostrado su utilidad, propiciando un adecuado equilibrio entre desarrollo urbanístico y ocupación del territorio, la ejecución de sus previsiones, el simple trascurso del tiempo, así como la inevitable necesidad de actualización a un marco legal generado con posterioridad, imponen la necesidad de proceder a una revisión del citado instrumento (indicar, sólo a modo de ejemplo de esto último, la Ley 15/2001, de 14 de diciembre, del Suelo y Ordenación Territorial de Extremadura, modificada por las Leyes 9/2010, 9/2011 y 10/2015).
4. Castañar de Ibor ya cuenta con un documento de Avance del Plan General Municipal, aprobado en plenos sucesivos del Ayuntamiento los días 27 de febrero y 9 de marzo de 2015. Sin embargo, como muchos otros municipios de la Comunidad Autónoma de Extremadura, carece de los suficientes medios económicos y técnicos para afrontar en solitario el esfuerzo que supone la redacción de su planeamiento, y la tramitación del Plan General Municipal se encuentra actualmente detenida debido a la ausencia de fondos municipales suficientes para dotarse de la debida asistencia técnica.
5. Por ello es de aplicación lo establecido en los objetivos de la Ley 15/2001, de 14 de diciembre, que contempla, cuando el Municipio adolezca de la debida capacidad de gestión, la necesidad de arbitrar la debida "cooperación técnica" sobre bases solidarias de colaboración interadministrativa. Debido a esto, y atendiendo a las obligaciones de los poderes públicos, es interés tanto de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio, como del Excmo. Ayuntamiento de Castañar de Ibor, el promover la redacción del documento de Aprobación Inicial del Plan General Municipal (PGM), así como asegurar la debida Asistencia Técnica durante su tramitación.
6. Para que las tareas de redacción y asistencia a la tramitación del Plan General Municipal culminen con la Publicación en DOE de su Aprobación Definitiva, es necesaria la asistencia de un Servicio Técnico de gran especialización, con acreditada experiencia en la materia, que elabore dicho documento y que asesore a la Corporación en todos los aspectos de esta acción urbanística.
7. Es voluntad de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio apoyar todas las iniciativas que, desde la Administración Local, en adecuación a la Ley, redunden en una mejor proyección territorial y urbanística de la región.
8. En consecuencia, a fin de conseguir los objetivos señalados, de conformidad con el artículo 6 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común y el artículo 57 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y concordantes del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto



refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, así como el artículo 23 i) de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio, y el Ayuntamiento de Castañar de Ibor, acuerdan formalizar el presente convenio, con arreglo a las siguientes

ESTIPULACIONES

1.ª Objeto del convenio.

Es objeto del presente convenio la cofinanciación de la Asistencia Técnica, y la regulación de los mecanismos de colaboración entre las Administraciones firmantes, para la realización de los trabajos asociados a la redacción del documento de Aprobación Inicial del Plan General Municipal, y al seguimiento de su tramitación, a desarrollar en los ejercicios 2016, 2017, 2018 y 2019.

2.ª Compromisos.

El Ayuntamiento de Castañar de Ibor se compromete por el presente convenio a:

- Dotarse de la Asistencia Técnica necesaria para continuar la elaboración del Plan General Municipal de dicha localidad.
- Realizar el abono correspondiente al gasto asignado según el desglose por anualidades que se desarrolla en el Convenio.
- Colaborar, en el ámbito de sus competencias, con el Equipo Redactor del Plan General Municipal mostrando la máxima diligencia a fin de facilitar el cumplimiento de los plazos de ejecución establecidos en el presente convenio.
- Promover e incentivar la participación ciudadana durante su redacción y tramitación.
- Convocar la Comisión de Seguimiento según las condiciones establecidas al efecto en la estipulación 10.ª.
- Adoptar las medidas de identificación, información y publicidad conforme al Decreto 50/2001 de 3 de abril sobre medidas adicionales de gestión de inversiones financiadas con ayudas de la Junta de Extremadura (DOE n.º 42, de 10 de abril de 2001).

Por su parte, la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio, se compromete a:

- Hacer efectiva la cofinanciación de los gastos justificados por el Ayuntamiento conforme al desarrollo por anualidades que se desglosan.
- Prestar labores de asesoría, bien a instancias del Ayuntamiento, bien de la Oficina de Gestión Urbanística vinculada al mismo, en relación a la adecuación de los trabajos a las



determinaciones de la Ley del Suelo y Ordenación Territorial de Extremadura y del Reglamento de Planeamiento del mismo.

- A fin de facilitar la participación ciudadana en las Fases en las que legalmente proceda, publicar gratuitamente en el Sistema de Información Territorial de Extremadura (SITEX) los documentos correspondientes a las distintas Fases de Aprobación del Plan General Municipal.

Ambas partes se comprometen a suministrarse regularmente la información de interés mutuo sobre el desarrollo del objeto del Convenio.

3.ª Desarrollo del convenio.

El presente convenio tiene como objetivo la continuación de los trabajos de redacción del Plan General Municipal, y el seguimiento de su tramitación hasta la conclusión, señalada mediante la publicación de la obtención de la Aprobación Definitiva en el Diario Oficial de Extremadura (DOE).

Su desarrollo se articulará atendiendo a las siguientes Fases:

a) Primera Fase.

Correspondiente a la Aprobación Inicial por el Pleno del Ayuntamiento del Plan General Municipal.

Tiempo de ejecución: nueve (9) meses desde la firma del Convenio.

b) Segunda Fase.

Correspondiente a la Aprobación Provisional por el Pleno del Ayuntamiento del Plan General Municipal.

Tiempo de ejecución: veintiún (21) meses desde la firma del Convenio.

c) Tercera Fase.

Correspondiente a la Publicación en el Diario Oficial de Extremadura de la Aprobación Definitiva del Plan General Municipal en los términos previstos en el apartado 2.º del artículo 79 LSOTEX "Efectos de la aprobación de los planes de ordenación urbanística o, en su caso, de la resolución que ponga fin al correspondiente procedimiento; publicación y vigencia".

Tiempo de ejecución: treinta (30) meses desde la firma del Convenio.

4.ª Previsión económica.

El presupuesto total de los trabajos previstos queda establecido en veinticuatro mil seiscientos veintinueve euros (24.629'00 €) IVA incluido, contemplándose en el presente



convenio el pago de hasta el 50 % de dicha cantidad (12.314'50 € como máximo) por parte de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio, siendo el monto restante asumido por el Ayuntamiento de Castañar de Ibor. Los pagos y gastos que excedan de dicha cuantía correrán exclusivamente por cuenta del Ayuntamiento de Castañar de Ibor.

5.ª Abonos y formas de pago.

El abono de los trabajos será realizado atendiendo a la siguiente programación:

a) Primer pago.

Valorado en seis mil ciento cincuenta y siete euros (6.157'00 €), realizado de manera anticipada a la firma del Convenio. Esta cantidad se corresponde con el 50 % del importe total a aportar en virtud del presente convenio por la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio de la Junta de Extremadura.

b) Segundo pago.

Valorado en tres mil setecientos cincuenta y siete euros con cincuenta CÉNTIMOS (3.757'50 €), cuando se hayan justificado pagos y gastos por importe de doce mil trescientos catorce euros (12.314'00 €), previa presentación del documento completo del Plan General Municipal aprobado inicialmente por el Pleno del Ayuntamiento de Castañar de Ibor.

c) Tercer Pago.

Valorado en mil doscientos euros (1.200'00 €), cuando se hayan justificado pagos y gastos por importe de siete mil quinientos quince euros (7.515'00 €), adicionales a los empleados para justificar el segundo pago, y previa presentación del documento completo del Plan General Municipal aprobado provisionalmente por el Pleno del Ayuntamiento de Castañar de Ibor.

d) Cuarto pago.

Valorado en mil doscientos euros (1.200'00 €), cuando se hayan justificado pagos y gastos por importe de cuatro mil ochocientos euros (4.800'00 €) adicionales a los empleados para justificar el segundo y el tercer pago, y una vez se proceda a la publicación en el Diario Oficial de Extremadura de la Aprobación Definitiva del Plan General Municipal por la Comisión de Urbanismo y Ordenación Territorial de Extremadura.

La suma del importe de los gastos justificados para la realización de los pagos Segundo, Tercero y Cuarto se corresponde con el 100 % del coste estimado de los trabajos, incluido en la estipulación 4.ª.

En el caso de que el gasto total ejecutado fuera inferior al previsto en el Convenio, la aportación de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Terri-



torio se minorará en la cuantía correspondiente, de acuerdo con la justificación de gasto aportada, y de manera que en ningún caso se supere el % de cofinanciación previsto.

Las aportaciones de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio se afectarán a los fines establecidos en este convenio y se registrarán en la contabilidad del Ayuntamiento de Castañar de Ibor.

6.^a Justificación del gasto.

Las justificaciones de gastos y pagos se efectuará mediante presentación de Certificación emitida por el Secretario/Interventor del Ayuntamiento de Castañar de Ibor en la que se haga constar la acción realizada y su coste, así como que se refiere exclusivamente a gastos previstos en el Convenio, efectivamente realizados, y acreditados mediante facturas o documentos contables de valor probatorio equivalente.

En todas las Fases, deberá entregarse copia a la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio del Documento Técnico generado por el Equipo Redactor contratado, tanto en soporte papel (debidamente diligenciado), como digital (entrega tanto de ficheros editables como en formato *.pdf), así como Memoria detallada de los procesos de participación pública llevados a cabo.

En cualquier caso la Junta de Extremadura quedará eximida del abono de cualquier cantidad que no haya sido justificada por el Ayuntamiento en la forma antes señalada.

En ningún caso se deducirá relación laboral alguna del personal adscrito a los trabajos derivados del presente convenio con la Junta de Extremadura.

El Ayuntamiento queda exento de la de la obligación de prestar garantía por el pago anticipado, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Cuarta, apartado b), de la Ley 5/2007, de 19 de abril, General de Hacienda Pública de Extremadura y conforme al artículo 21.1 a) de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

7.^a Gastos subvencionables y no subvencionables.

Se entenderán incluidos en el presente convenio, y serán por tanto subvencionables, todos aquellos gastos originados por la Redacción de los Documentos y la realización de los Trámites necesarios para dar cumplimiento a lo previsto tanto a nivel Legal (artículos 70, 75 y 77 de la Ley del Suelo y Ordenación Territorial de Extremadura y concordantes) como Reglamentario (artículos 40 a 51 del Reglamento de Planeamiento de Extremadura y concordantes), en los que se establecen las funciones, el contenido mínimo del PGM, así como el procedimiento a seguir para la tramitación del mismo, con independencia de la fecha de su realización, siempre que se justifique su vinculación exclusiva con el objeto del presente convenio. Atendiendo a la relevancia que en estos procesos tiene la participación pública, se entenderán además incluidas todas aquellas actuaciones que, aun excediendo lo



anteriormente señalado, se realicen a fin de fomentar y promover la misma durante el procedimiento de Aprobación del Plan.

Quedan expresamente excluidos del presente convenio, teniendo la consideración de no subvencionables, aquellos gastos y/o sobrecostes que, pese a que se puedan considerar amparados por el apartado anterior, se encuentren originados por:

- Los posibles gastos vinculados a la necesidad de redacción del Documento de Alcance para el inicio del procedimiento de Evaluación Ambiental Estratégica.
- La solicitud, por parte del Ayuntamiento, de la realización de cambios sustanciales sobre la ordenación planteada en el Documento de Avance, que no se encuentren originados por el procedimiento de Exposición Pública del mismo (sugerencias y evaluación ambiental).
- La solicitud por parte del Ayuntamiento de la realización de cambios en el documento de Plan General Municipal aprobado inicialmente o provisionalmente, y no se encuentren motivados por el procedimiento de Exposición Pública (alegaciones, informes sectoriales...) o por la Evaluación Ambiental del mismo.

Estos pagos deberán ser afrontados de manera exclusiva por el Ayuntamiento de Castañar de Ibor, quedando su consideración fuera del presente convenio.

8.^a Vigencia del convenio. Prórrogas.

El plazo de vigencia del Convenio será de 30 meses desde el momento de su firma, coincidente con el plazo de ejecución de las actuaciones según queda establecido en la estipulación 3.^a.

En caso de necesidad, antes de la expiración del plazo de vigencia de cada Fase, a los solos efectos de ampliar los plazos de ejecución, y sin afectar al montante total de la subvención, el Ayuntamiento de Castañar de Ibor podrá solicitar la prórroga del convenio, que podrá ser acordada por la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio, previo informe de la Comisión de Seguimiento del Plan, que deberá reunirse para analizar el estado de los trabajos. De concederse, no podrá suponer, en ningún caso, un aumento del plazo de ejecución superior al 50 % del tiempo transcurrido desde la firma del Convenio, bien considerada de forma individual, bien de manera agregada a prórrogas anteriores.

9.^a Incumplimiento, extinción y resolución del convenio.

El incumplimiento de alguna de las estipulaciones o condiciones del presente convenio se ajustará a lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en el artículo 43 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, sobre reintegro de subvenciones.

Son causas de extinción del Convenio: el cumplimiento del mismo, su resolución de mutuo acuerdo, así como el incumplimiento de sus estipulaciones.



- a) El Convenio se entenderá cumplido cuando se haya realizado, de acuerdo con los términos del mismo y a satisfacción de ambas partes, la totalidad de su objeto.
- b) En el caso de resolución por mutuo acuerdo entre las Administraciones intervinientes, el Ayuntamiento de Castañar de Ibor quedará obligado al reintegro de las cuantías abonadas por la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio, preferentemente por compensación con otros créditos.
- c) El incumplimiento de sus cláusulas, del plazo de ejecución de sus Fases, o del destino de los fondos, será causa de extinción del presente convenio. Al igual que en el caso anterior, el Ayuntamiento de Castañar de Ibor quedará obligado a la devolución de las cuantías abonadas por la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio. De manera adicional, y durante un plazo de dos años, renunciará a la solicitud de nuevas ayudas por parte de la Consejería para el mismo fin del Convenio, y, en todo caso, nunca antes de haber procedido a la efectiva devolución de los fondos aportados por la misma.

En todo caso, los efectos del convenio sobre las actuaciones promovidas y solicitadas al amparo del mismo y durante su vigencia, permanecerán con independencia de la extinción del propio convenio.

10.ª Comisión de seguimiento.

Como medio de hacer efectiva la colaboración que se propone en este convenio y, en su caso, formular las propuestas de adaptación del mismo se creará una Comisión de Seguimiento.

Dicha comisión se integrará inicialmente por los siguientes miembros:

- Presidente: El Alcalde del Ayuntamiento de Castañar de Ibor o persona en quien delegue.
- Secretario: El Secretario del Ayuntamiento o funcionario en quien delegue, con voz pero sin voto.
- Vocales:

La Directora General de Urbanismo y Ordenación del Territorio de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio de la Junta de Extremadura, o persona en quien delegue.

El Técnico Municipal, el Arquitecto Director de la Oficina de Gestión Urbanística que preste servicio al municipio, o persona en quien deleguen.

Un representante del Ayuntamiento de Castañar de Ibor.

El Equipo Redactor encargado de la realización de las labores de redacción y tramitación del Plan General Municipal, con voz pero sin voto.



Constituida por el Ayuntamiento la referida Comisión de Seguimiento, en el seno de la misma y de forma consensuada se determinará su definitiva composición y normas de funcionamiento, rigiéndose por lo dispuesto en los artículos 63 y 64 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero del Gobierno y Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Sin perjuicio de lo que determinen las reglas de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento a que se alude en el párrafo precedente, la misma tendrá como competencias el seguimiento y evaluación del cumplimiento del convenio. La Comisión de Seguimiento deberá reunirse previa convocatoria realizada por su Presidente, bien por iniciativa propia o a petición de cualquier otro miembro, con una antelación mínima de un mes, y, en todo caso, cuando haya de informar sobre una solicitud de Prórroga conforme a lo previsto en la estipulación 8.ª del presente convenio. Las reuniones se desarrollarán en las instalaciones que el Ayuntamiento asigne al efecto.

11.ª Naturaleza de la subvención.

La aportación a la que se compromete la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio a través del presente convenio, encuentra su apoyo legal en la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

El artículo 22.4 c) de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, prevé:

Podrán concederse de forma directa, sin convocatoria previa, las siguientes subvenciones:

[...]

- c) Con carácter excepcional, aquellas otras subvenciones en que se acrediten razones de interés público, social, económico o humanitario, u otras debidamente justificadas que dificulten su convocatoria pública.

El artículo 32.1 b) de la misma Ley, considera, entre los supuestos excepcionales de concesión directa a los efectos del artículo 22.4 c), el siguiente:

- b) Cuando el perceptor sea una entidad pública territorial de Extremadura y los fondos presupuestarios señalen genéricamente una finalidad cuya competencia esté atribuida a las Corporaciones Locales y a la Comunidad Autónoma.

La subvención que se articula mediante el presente convenio y que ha de destinarse exclusivamente a cofinanciar los gastos asociados a la realización de los trabajos necesarios para la Redacción del documento de Aprobación Inicial del Plan General Municipal, así como la Asistencia Técnica durante su Tramitación, se justifica en el interés coincidente de ambas administraciones de contar con un servicio técnico externo cualificado para dotar a este municipio de dicho instrumento de planeamiento, objetivo que



obliga al procedimiento de concesión directa y que encuentra cobertura legal en el Artículo 32.2 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

12.ª Aplicación presupuestaria.

Las aportaciones de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio se verificarán con arreglo a las aplicaciones presupuestarias y anualidades que se indican:

- a) En la anualidad 2016, la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio aportará seis mil ciento cincuenta y siete euros (6.157'00 €), con cargo a la aplicación presupuestaria 1207.262A.460.00 código del proyecto 200016.003.0001.00.
- b) En la anualidad 2017, la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio aportará tres mil setecientos cincuenta y siete euros con cincuenta céntimos (3.757'50 €), con cargo a la aplicación presupuestaria 1207.262A.460.00 código del proyecto 200016.003.0001.00.
- c) En la anualidad 2018, la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio aportará mil doscientos euros (1.200'00 €), con cargo a la aplicación presupuestaria 1207.262A.460.00 código del proyecto 200016.003.0001.00.
- d) En la anualidad 2019, la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio aportará mil doscientos euros (1.200'00 €), con cargo a la aplicación presupuestaria 1207.262A.460.00 código del proyecto 200016.003.0001.00.

Las cuantías antes señaladas se ajustarán atendiendo a lo previsto en la estipulación 5.ª "Abonos y formas de pago".

13.ª Publicidad de la subvención.

Conforme al artículo 50 de la Ley 3/2016, de 7 de abril, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para 2016, en los convenios de colaboración, ayudas y subvenciones han de regir los principios de publicidad y transparencia. Por ello, la subvención que se concede, conforme a los artículos 17 y 20 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, se publicará en el Diario Oficial de Extremadura y en el Portal de Subvenciones de la Comunidad Autónoma, se anotará en la Base de Datos de Subvenciones de la Comunidad Autónoma y se remitirá, para su publicación en la página web de la Intervención General del Estado, a la Base de Datos Nacional de Subvenciones.

Así mismo y de acuerdo con el artículo 11.1 de la Ley 4/2013, de 21 de mayo, de Gobierno Abierto de Extremadura, deberá publicarse en el Portal Electrónico de la Transparencia y la Participación Ciudadana.

**14.ª Disposiciones finales.**

El presente convenio de colaboración tiene naturaleza administrativa y obligará a las partes intervinientes desde el momento de su firma.

Las cuestiones litigiosas que pudieran surgir en la interpretación y cumplimiento del Convenio serán del conocimiento y competencia del orden jurisdiccional Contencioso-Administrativo.

Y en prueba de conformidad, se suscribe el presente convenio por triplicado ejemplar y a un solo efecto en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento, quedando un ejemplar en poder del Ayuntamiento y dos en poder de la Dirección General de Urbanismo y Ordenación del Territorio de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio de la Junta de Extremadura.

LA CONSEJERA DE MEDIO AMBIENTE
Y RURAL, POLÍTICAS AGRARIAS
Y TERRITORIO,

Fdo.: D.ª Begoña García Bernal.

EL ALCALDE-PRESIDENTE
DEL AYUNTAMIENTO DE CASTAÑAR
DE IBOR,

Fdo.: D. Jesús González Santacruz.





CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RURAL, POLÍTICAS AGRARIAS Y TERRITORIO

RESOLUCIÓN de 12 de enero de 2017, de la Dirección General de Medio Ambiente, por la que se otorga autorización ambiental unificada para la adaptación de un secadero de maíz, promovida por SCL del Campo de la Santa Cruz, en el término municipal de Arroyo de San Serván.

(2017060169)

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. Con fecha 24 de febrero de 2016 tiene entrada en el Registro Único de la Junta de Extremadura, la solicitud de autorización ambiental unificada (AAU) para la adaptación de un secadero de maíz ubicado en el término municipal de Arroyo de San Serván (Badajoz) y promovida por SCL del Campo de la Santa Cruz con CIF F-06036180.

Segundo. La actividad que se desempeña es una actividad de campaña. La capacidad anual de secado es de 10.000 toneladas/año. Esta actividad está incluida en el ámbito de aplicación de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura. En particular en las categorías 3.2.b y 4.3 del Anexo II, relativas a "Instalaciones para tratamiento y transformación, diferente al mero envasado, de las siguientes materias primas, tratadas o no previamente, destinadas a la fabricación de productos alimenticios o piensos a partir de materia prima vegetal, sean fresca, congelada, conservada, precocinada, deshidratada o completamente elaborada, de una capacidad de producción de productos acabados igual o inferior a 300 toneladas por día o 600 toneladas por día en caso de que la instalación funcione durante un periodo no superior a 90 días consecutivos en un año cualquiera, y superior a 20 toneladas por día" e "Instalaciones de cogeneración, calderas, hornos, generadores de vapor o cualquier otro equipamiento o instalación de combustión existente en una industria, sea ésta o no su actividad principal; con una potencia térmica de combustión inferior a 50 MW y superior a 2,3 MW".

La actividad se ubica en Arroyo de San Serván, concretamente en camino de Torremejía, s/n., en una parcela clasificada como Suelo Urbano de Uso Industrial de 1,2944 ha. Referencia catastral: 1335918QD2013N0001GJ.

Tercero. Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 16.4 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, con fecha 26 de julio de 2016, se remite copia del expediente al Ayuntamiento de Arroyo de San Serván, a fin de que por parte de éste se promoviese la participación real y efectiva de las personas interesadas, en todo caso, de los vecinos inmediatos, en el procedimiento de otorgamiento de la autorización ambiental unificada. El citado Ayuntamiento remitió copia de las notificaciones efectuadas con fecha 7 de septiembre de 2016, así como copia del edicto expuesto al público. Del mismo modo, se le indicaba que disponía de un plazo



de 20 días desde la recepción del expediente, para remitir un Informe Técnico que se pronuncie sobre la adecuación de la instalación a todas aquellas materias de competencia municipal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local. El Ayuntamiento de Arroyo de San Serván contesta mediante informe suscrito por el Arquitecto Técnico municipal de fecha 6 de septiembre de 2016.

Cuarto. El Órgano Ambiental publica Anuncio, de fecha 27 de julio de 2016 en su sede electrónica, poniendo a disposición del público, durante un plazo de 10 días, la información relativa al procedimiento de solicitud de autorización ambiental unificada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16.5 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Quinto. Para dar cumplimiento al apartado 8 del artículo 16, de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y al artículo 84 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, esta Dirección General de Medio Ambiente se dirigió mediante escritos de fecha 14 de noviembre de 2016 a SCL del campo de la Santa Cruz, al Ayuntamiento de Arroyo de San Serván y a las organizaciones no gubernamentales cuyo objeto sea la defensa de la naturaleza y el desarrollo sostenible con objeto de proceder al trámite de audiencia a los interesados. La SCL del campo de la Santa Cruz alega con fecha de registro 9 de diciembre de 2016 una serie de cuestiones, las cuales han sido tenidas en cuenta y han sido incorporadas al condicionado de la AAU que se expresa en esta resolución.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio es el órgano competente para la resolución del presente expediente en virtud de lo dispuesto en el Decreto del Presidente 16/2015, de 6 de julio, por el que se modifican la denominación, el número y las competencias de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y el artículo 5 del Decreto 263/2015, de 7 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio.

Segundo. La actividad proyectada está incluida en el ámbito de aplicación de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura. En particular en las categorías 3.2.b y 4.3 del Anexo II, relativas a "Instalaciones para tratamiento y transformación, diferente al mero envasado, de las siguientes materias primas, tratadas o no previamente, destinadas a la fabricación de productos alimenticios o piensos a partir de materia prima vegetal, sean fresca, congelada, conservada, precocinada, deshidratada o completamente elaborada, de una capacidad de producción de productos acabados igual o inferior a 300 toneladas por día o 600 toneladas por día en caso de que la instalación funcione durante un periodo no superior a 90 días consecutivos en un año cualquiera, y superior a 20 toneladas por día" e "Instalaciones de cogeneración, calderas, hornos, generadores de vapor o cualquier otro



equipamiento o instalación de combustión existente en una industria, sea ésta o no su actividad principal; con una potencia térmica de combustión inferior a 50 MW y superior a 2,3 MW”.

Tercero. Conforme a lo establecido en el artículo 14 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, se somete a autorización ambiental unificada la construcción, montaje, explotación, traslado o modificación sustancial de las instalaciones en las que se desarrolle alguna de las actividades que se incluyen en el Anexo II de la citada normativa.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho y fundamentos de derecho, y una vez finalizados los trámites reglamentarios para el expediente de referencia, por la presente,

SE RESUELVE :

Otorgar Autorización Ambiental Unificada a favor de SCL del Campo de la Santa Cruz, para la adaptación de un secadero de maíz, categoría 3.2.b y 4.3 del Anexo II, relativa a “Instalaciones para tratamiento y transformación, diferente al mero envasado, de las siguientes materias primas, tratadas o no previamente, destinadas a la fabricación de productos alimenticios o piensos a partir de materia prima vegetal, sean fresca, congelada, conservada, precocinada, deshidratada o completamente elaborada, de una capacidad de producción de productos acabados igual o inferior a 300 toneladas por día o 600 toneladas por día en caso de que la instalación funcione durante un periodo no superior a 90 días consecutivos en un año cualquiera, y superior a 20 toneladas por día” e “Instalaciones de cogeneración, calderas, hornos, generadores de vapor o cualquier otro equipamiento o instalación de combustión existente en una industria, sea ésta o no su actividad principal; con una potencia térmica de combustión inferior a 50 MW y superior a 2,3 MW”, ubicada en el término municipal de Arroyo de San Serván a los efectos recogidos en la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y en el Decreto 81/2011, de 20 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de autorizaciones y comunicación ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, señalando que en el ejercicio de la actividad se deberá cumplir el condicionado fijado a continuación y el recogido en la documentación técnica entregada, excepto en lo que ésta contradiga a la presente autorización, sin perjuicio de las prescripciones de cuanta normativa sea de aplicación a la actividad de referencia en cada momento. El n.º de expediente de la actividad proyectada es el AAU 16/034.

CONDICIONADO DE LA AUTORIZACIÓN AMBIENTAL UNIFICADA

- a - Medidas relativas a la prevención, minimización, almacenamiento, gestión y control de los residuos generados en la actividad

1. Los residuos peligrosos que se generarán por la actividad de la instalación industrial son los siguientes:



RESIDUO	ORIGEN	CÓDIGO LER ⁽¹⁾
Aceites minerales no clorados de motor, de transmisión mecánica y lubricantes.	Trabajos de mantenimiento de maquinaria.	13 02 05
Envases que contienen restos de sustancias peligrosas o están contaminados por ellas	Envases contaminados, incluyendo envases que contenían fitosanitarios.	15 01 10
Absorbentes, materiales de filtración (incluidos los filtros de aceite no especificados en otra categoría), trapos de limpieza y ropas protectoras contaminados por sustancias peligrosas.	Trabajos de mantenimiento de maquinaria.	15 02 02
Tubos fluorescentes y otros residuos que contienen mercurio.	Trabajos de mantenimiento de iluminación.	20 01 21

⁽¹⁾ LER: Lista Europea de Residuos publicada por la Decisión de la Comisión 2014/955/UE de 18 de diciembre de 2014.

2. Los residuos no peligrosos que se generarán por la actividad de la instalación industrial son los siguientes:

RESIDUO	ORIGEN	CÓDIGO LER ⁽¹⁾
Cascarilla y paja de maíz	Limpieza del maíz	02 01 03
Telas rotas de filtros de mangas	Mantenimiento de los filtros de manga	20 01 11
Mezclas de residuos municipales.	Residuos varios.	20 03 01

⁽¹⁾ LER: Lista Europea de Residuos publicada por la Decisión de la Comisión 2014/955/UE de 18 de diciembre de 2014.

- b - Medidas relativas a la prevención, minimización y control de las emisiones contaminantes a la atmósfera

1. El complejo industrial consta de 4 focos de emisión de contaminantes a la atmósfera, que se detallan en la siguiente tabla.

Foco de emisión		Clasificación RD 100/2011, de 28 de enero						Combustible o producto asociado	Proceso asociado
N.º	Denominación	Grupo	Código	S	NS	C	D		
1	Secadero de maíz vertical (p.t.n. = 4,5 MWt)	C	03 03 26 32	X		X		Gasóleo	Secado del cereal mediante equipo de combustión con contacto directo
2	Carga y descarga de maíz en nave	B	04 06 17 05	X			X	Maíz	Transporte de grano en elevadores de cangilones y cinta transportadora hasta nave
3	Limpiadora	B	04 06 17 05	X		X		Maíz	De maíz
4	Descarga maíz en patio	B	04 06 17 05	X			X	Maíz	Descarga de maíz en tolvas-piquera

S: Sistemático NS: No Sistemático C: Confinado D: Difuso

- Las emisiones canalizadas del foco 1 se corresponden con los gases de combustión del gasóleo procedente del secadero de 4,5 MW_t de potencia térmica total.
- Para estos focos, en atención al proceso asociado, se establecen valores límite de emisión (VLE) para los siguientes contaminantes al aire:

CONTAMINANTE	VLE
Monóxido de carbono, CO	100 mg/Nm ³
Dióxido de azufre, SO ₂	700 mg/Nm ³
Óxidos de nitrógeno, NO _x (expresados como dióxido de nitrógeno, NO ₂)	450 mg/Nm ³
Partículas	30 mg/Nm ³

Estos valores límite de emisión serán valores medios, medidos siguiendo las prescripciones establecidas en el apartado - f -. Además, están expresados en unidades de masa de

contaminante emitidas por unidad de volumen total de gas residual liberado expresado en metros cúbicos medidos en condiciones normales de presión y temperatura (101,3 kPa y 273 K), previa corrección del contenido en vapor de agua y referencia a un contenido de oxígeno por volumen en el gas residual del tres por ciento.

Se realizarán las oportunas operaciones de mantenimiento en las calderas (limpiezas periódicas del quemador, limpiezas periódicas de la chimenea de evacuación de gases...), con objeto de que se evite un aumento de la contaminación medioambiental originada por este foco de emisión.

4. Los focos 2, 3 y 4 emiten partículas a la atmósfera originadas en las operaciones de recepción, limpieza, manipulación, secado y suministro de materiales pulverulentos (cereales).

Para estos focos, se adoptarán la siguientes medidas correctoras:

Foco N.º	Medida correctora asociada
2 y 4	Para el acceso del camión basculante para su descarga, se dispondrá de cortinillas, que se ajustarán al camión para evitar la emisión de polvo
3	Ciclón y sistema de aspiración

Para el foco 3, en atención a los procesos asociados, se establecen valores límite de emisión (VLE) para los siguientes contaminantes del aire:

COMBUSTIBLE	VLE
Partículas totales	150 mg/Nm ³

- c - Medidas de protección y control de las aguas, del suelo y de las aguas subterráneas

1. Conforme a la documentación aportada junto con la solicitud de AAU, no se prevé la generación de efluentes de aguas residuales distintos a las aguas fecales, procedentes de los servicios higiénicos y vestuarios, o de las aguas pluviales caídas en el emplazamiento. Estos efluentes de aguas residuales, se dirigirán a la red de saneamiento municipal.
2. Los vertidos de aguas residuales, directos o indirectos, a dominio público hidráulico requieren la autorización del órgano competente para su autorización de conformidad con la Ley de Aguas.
3. El depósito enterrado para el almacenamiento de combustible de 30 m³, deberá contar con sistemas automáticos de detección de fugas o sistema equivalente que garanticen

periódicamente la estanqueidad de los depósitos y las tuberías. Del mismo modo deberán cumplir con todas las especificaciones del Reglamento de almacenamiento de productos petroquímicos que le sean de aplicación.

- d - Medidas relativas a la prevención, minimización y control de las emisiones sonoras desde la instalación

1. Las principales fuentes de emisión de ruidos del complejo industrial se indican en la siguiente tabla.

Fuentes sonoras	Nivel de recepción, dB (A)
Elevador de cangilones de 11 m	80
Elevador de cangilones de 20 m	82
Elevador de 8 m y ciclón	75
Ciclón de secadero vertical	75
Transportadores horizontales	73

2. Para realizar la actividad en horario nocturno, deberán instalarse barreras acústicas en los límites de propiedad justificarse la eficacia de la mismas con las correspondiente medición acústica.

- e - Solicitud de inicio de actividad y puesta en servicio

1. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, dado que la actividad ya se está desarrollando, se otorga un plazo de 1 año para que las instalaciones se adapten a lo establecido en la autorización ambiental unificada.

2. Dentro del plazo indicado en el apartado anterior, el titular de la instalación deberá remitir a la Dirección General de Medio Ambiente solicitud de inicio de la actividad según lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, con la documentación citada en dicho artículo y en particular:

a) La documentación que indique y acredite qué gestores se hacen cargo de los residuos generados por la actividad.

b) Los informes de las últimas mediciones de las emisiones a la atmósfera.

c) El informe de medición de ruidos referido en el artículo 26 del Decreto 19/1997, de 4 de febrero, de Reglamentación de Ruidos y Vibraciones que acredite la eficiencia de las medidas correctoras.



- f - Vigilancia y seguimiento

1. Siempre que no se especifique lo contrario, el muestreo y análisis de todos los contaminantes y parámetros de proceso, así como los métodos de medición de referencia para calibrar los sistemas automáticos de medición, se realizarán con arreglo a las normas CEN. En ausencia de las normas CEN, se aplicarán las normas ISO, las normas nacionales, las normas internacionales u otros métodos alternativos que estén validados o acreditados, siempre que garanticen la obtención de datos de calidad científica equivalente.

A pesar de este orden de prioridad, las determinaciones de gases de combustión realizadas durante el seguimiento de las emisiones a la atmósfera se realizarán con arreglo a normas de referencia que garanticen la obtención de datos de calidad científica equivalente a los de las normas CEN, pudiéndose optar indistintamente por normas CEN, ISO, UNE,...

Contaminación atmosférica:

2. Se llevarán a cabo, por parte de organismos de control autorizado (OCA), controles externos de las emisiones de todos los contaminantes atmosféricos sujetos a control en esta AAU. La frecuencia de estos controles externos será la siguiente:

FOCOS ⁽¹⁾	FRECUENCIA DEL CONTROL EXTERNO
1	Al menos, cada cinco años

⁽¹⁾ Según numeración indicada en el apartado b.1

3. Dada la naturaleza difusa de los focos 2 y 4 de emisión de partículas y la imposibilidad de realizar mediciones normalizadas de valores de emisión en los mismos, en caso de que fuera preciso evaluar la eficacia de las medidas correctoras establecidas en la AAU respecto a la emisión de partículas a la atmósfera, el titular de la AAU, a instancia de la DGMA, debería realizar una evaluación de la concentración en aire ambiente de partículas. Las mediciones precisas se realizarían con los focos de emisión funcionando en las condiciones en las que se generen más emisiones y nunca en días lluviosos. En todas las mediciones realizadas las concentraciones de contaminantes deberían expresarse en mg/Nm³.
4. En los controles externos de las emisiones contaminantes, los niveles de emisión serán el promedio de los valores emitidos durante una hora consecutiva. En cada control, se realizarán, como mínimo, tres determinaciones de los niveles de emisión medidos a lo largo de ocho horas consecutivas, siempre que la actividad lo permita en términos de tiempo continuado de emisiones y representatividad de las mediciones.
5. El titular de la planta deberá comunicar el día que se llevarán a cabo un control externo con la antelación suficiente, al menos quince días.



6. En todas las mediciones de emisiones realizadas deberán reflejarse concentraciones de contaminantes, caudales de emisión de gases residuales expresados en condiciones normales, presión y temperatura de los gases de escape. Además, en los focos de gases de combustión, deberá indicarse también la concentración de oxígeno y el contenido de vapor de agua de los gases de escape. Los datos finales de emisión de los contaminantes regulados en la AAU deberán expresarse en mg/Nm³ y, en su caso, referirse a base seca y al contenido en oxígeno de referencia establecido en la AAU.
7. El seguimiento del funcionamiento de los focos de emisión se deberá recoger en un archivo adaptado al modelo indicado en el Anexo II de la Instrucción 1/2014, de la Dirección General de Medio Ambiente. En el mismo, se harán constar de forma clara y concreta los resultados de las mediciones de contaminantes, una descripción del sistema de medición y fechas y horas de las mediciones. Asimismo, en este archivo deberán registrarse las tareas de mantenimiento y las incidencias que hubieran surgido en el funcionamiento de los focos de emisiones: limpieza y revisión periódica de las instalaciones de depuración; paradas por averías; etc. Esta documentación estará a disposición de cualquier agente de la autoridad en la propia instalación, debiendo ser conservada por el titular de la instalación durante al menos diez años. Este archivo podrá ser físico o telemático y no deberá estar sellado ni foliado por la DGMA.

- g - Medidas a aplicar en situaciones anormales de explotación

1. En caso de superarse los valores límite de contaminantes o de incumplirse alguno de los requisitos establecidos en esta resolución, el titular de la instalación industrial deberá:
 - a) Comunicarlo a la DGMA en el menor tiempo posible mediante los medios más eficaces a su alcance, sin perjuicio de la correspondiente comunicación por escrito adicional.
 - b) Adoptar las medidas necesarias para volver a la situación de cumplimiento en el plazo más breve posible y, cuando exista un peligro inminente para la salud de las personas o el medio ambiente, suspender el funcionamiento de la instalación hasta eliminar la situación de riesgo.
2. El titular de la instalación industrial dispondrá de un plan específico de actuaciones y medidas para las situaciones referidas en el apartado anterior.

El condicionado indicado anteriormente se emite sin perjuicio del cumplimiento de cualquier normativa que le sea de aplicación al desarrollo de la actividad.

Paradas temporales y cierre:

3. En el caso de paralización definitiva de la actividad o de paralización temporal por plazo superior a dos años, el titular de la AAU deberá entregar todos los residuos existentes en la instalación industrial a un gestor autorizado conforme a la Ley 22/2011, de 28 de julio; y dejar la instalación industrial en condiciones adecuadas de higiene medio ambiental.



- h - Prescripciones finales

1. La AAU objeto de la presente resolución tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 17 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
2. Se dispondrá de una copia de la presente resolución en el mismo centro a disposición de los agentes de la autoridad que lo requieran.
3. El incumplimiento de las condiciones de la resolución constituye una infracción que irá de leve a grave, según el artículo 131 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, sancionable con multas de hasta 200.000 euros.
4. Contra esta resolución, que no pone fin a la vía administrativa, el interesado podrá interponer recurso de alzada de conformidad con lo establecido en los artículos 112, 115, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, ante la Consejera de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la notificación de la presente resolución.

Transcurrido el plazo de interposición del recurso sin que éste se haya presentado, la presente resolución será firme a todos los efectos legales.

Mérida, 12 de enero de 2017.

El Director General de Medio Ambiente,
PEDRO MUÑOZ BARCO

ANEXO I

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

Los datos generales del proyecto son:

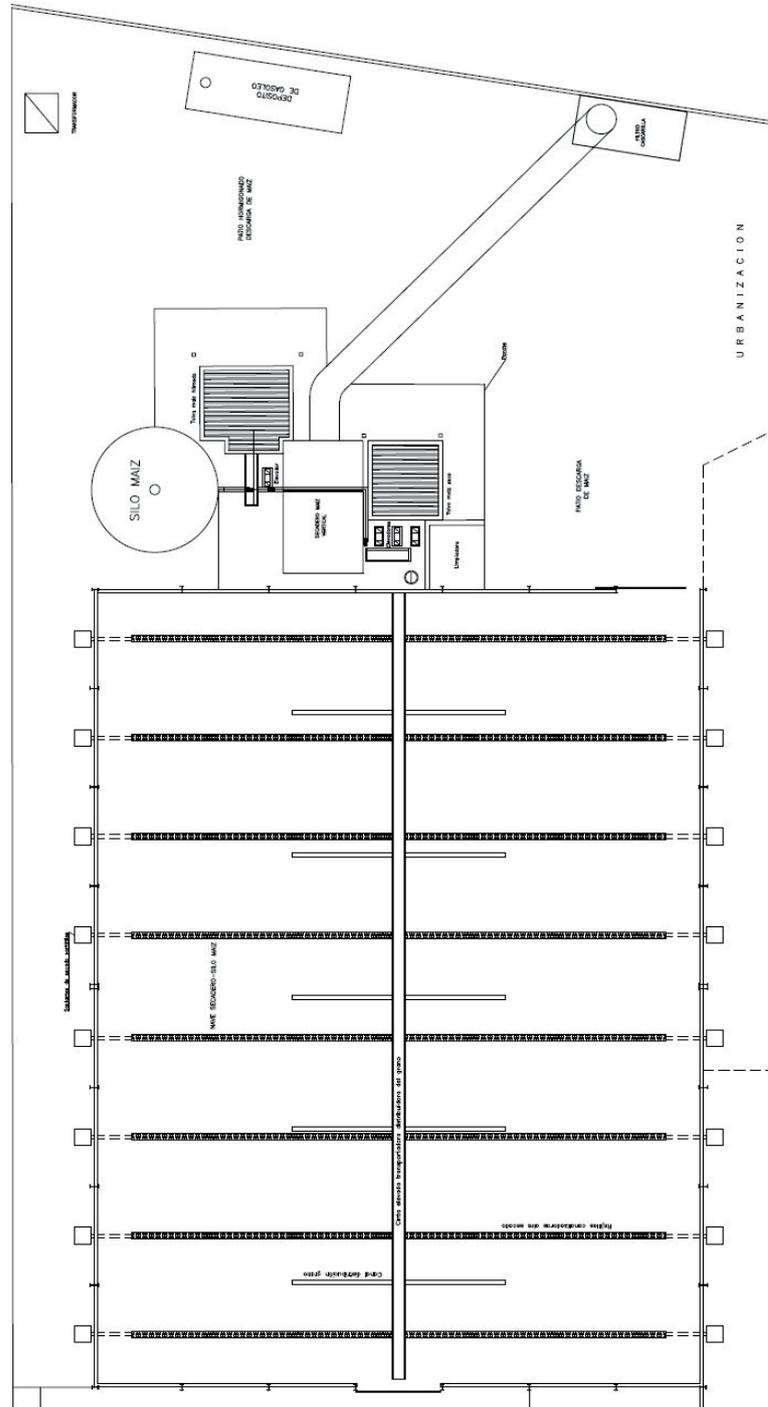
- Categorías Ley 16/2015: Categorías 3.2.b y 4.3 del Anexo II, relativas a "Instalaciones para tratamiento y transformación, diferente al mero envasado, de las siguientes materias primas, tratadas o no previamente, destinadas a la fabricación de productos alimenticios o piensos a partir de materia prima vegetal, sean fresca, congelada, conservada, precocinada, deshidratada o completamente elaborada, de una capacidad de producción de productos acabados igual o inferior a 300 toneladas por día o 600 toneladas por día en caso de que la instalación funcione durante un periodo no superior a 90 días consecutivos en un año cualquiera, y superior a 20 toneladas por día" e "Instalaciones de cogeneración, calderas, hornos, generadores de vapor o cualquier otro equipamiento o instalación de combustión existente en una industria, sea ésta o no su actividad principal; con una potencia térmica de combustión inferior a 50 MW y superior a 2,3 MW".
- Actividad: La actividad que se desempeña es una actividad de campaña. La capacidad anual de secado es de 10.000 toneladas/año, teniendo en cuenta que el número medio de días de campaña es de 40, la producción media diaria es de 250 toneladas/día.
- Ubicación: La actividad se ubica en Arroyo de San Serván, concretamente en camino de Torremejía, s/n., en una parcela clasificada como Suelo Urbano de Uso Industrial de 1,2944 ha. Referencia catastral: 1335918QD2013N0001GJ.
- Infraestructuras, instalaciones y equipos principales:

La actividad está formada por las siguientes edificaciones y sus superficies:

- Secadero de maíz forzado y nave de almacenamiento ventilada de 1.728 m².
- Cobertizo en zona del secadero vertical de 260 m² de superficie, el cual cubre las tolvas de descarga.
- Caseta báscula de 9 m² de superficie.
- Oficinas y vestuarios con aseos.

ANEXO II

DOCUMENTO GRÁFICO





RESOLUCIÓN de 27 de enero de 2017, de la Secretaría General, por la que se dispone la ejecución de la sentencia n.º 132/2016, dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 2 de Mérida en el procedimiento abreviado n.º 124/2016. (2017060191)

En el procedimiento abreviado n.º 124 de 2016, en el que han sido partes, como recurrente, D. César Corpas Hormigo, representado por la Procuradora Sra. Cabrera, y asistido del Letrado Sr. Sendin, y, como demandada la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio de la Junta de Extremadura, asistida de sus Servicios Jurídicos, recurso que versa sobre:

“Sanciones Administrativas”

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 132/2016 de 10 de octubre, del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 2 de Mérida, dictada en el procedimiento abreviado n.º 124 de 2016, llevando a puro y debido efecto el fallo, cuya parte dispositiva dice:

“Que debo estimar y estimo íntegramente el recurso contencioso-administrativo presentado contra la resolución identificada en el fundamento jurídico primero de la presente, declarando nula la misma por ser contraria a derecho, con imposición de costas a la Administración demandada”.

Mérida, 27 de enero de 2017.

El Secretario General
(PD de la Consejera,
Resolución de 16 de septiembre de 2015,
DOE n.º 184, de 23 de septiembre),
FRANCISCO JAVIER GASPAS NIETO

• • •





RESOLUCIÓN de 27 de enero de 2017, de la Secretaría General, por la que se dispone la ejecución de la sentencia n.º 37/2016, dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento abreviado n.º 255/2015. (2017060192)

En el procedimiento abreviado n.º 255 de 2015, en el que han sido partes, como recurrente, D. Samuel Jurado Gómez, representado por el Procurador Don Francisco Soltero Godoy, y asistido del Letrado Don Cruz Antonio Gómez Coronel, y, como demandada la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio de la Junta de Extremadura, representada y asistida por sus Servicios Jurídicos; recurso que versa sobre:

“Responsabilidad Patrimonial”

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 37/2016 de 16 de agosto, del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Mérida, dictada en el procedimiento abreviado n.º 255 de 2015, llevando a puro y debido efecto el fallo, cuya parte dispositiva dice:

“Que debo estimar y estimo parcialmente el recurso contencioso-administrativo presentado por el Procurador Sr. Soltero Godoy, obrando en nombre y representación de don Samuel Jurado Gómez, contra la Resolución de fecha 30 de septiembre de 2015 dictada por la Excm. Sra. Consejera de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio del Gobierno de Extremadura, en fecha 30 de septiembre de 2015, en el expediente BA-RP-6/2015, y en consecuencia debo anular y anulo dicha resolución estimando debidamente cumplimentado el requerimiento de subsanación documental que se verificó al actor en fecha 3 y 30 de junio de 2015, debiendo retrotraerse el expediente hasta ese momento, a fin de que la Administración continúe su tramitación y dicte resolución sustantiva que resuelva la petición de reclamación patrimonial instada, sin que proceda entrar en esta sentencia en el montante indemnizatorio conforme ya se precisó en el fundamento de derecho segundo de esta resolución.

Todo ello, sin hacer especial imposición en materia de costas, corriendo cada parte con las causadas a su instancia y las comunes por mitad”.

Mérida, 27 de enero de 2017.

El Secretario General
(PD de la Consejera,
Resolución de 16 de septiembre de 2015,
DOE n.º 184, de 23 de septiembre),
FRANCISCO JAVIER GASPAS NIETO



RESOLUCIÓN de 27 de enero de 2017, de la Secretaría General, por la que se dispone la ejecución de la sentencia n.º 101/2016, dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 2 de Mérida en el procedimiento abreviado n.º 66/2016. (2017060193)

En el procedimiento abreviado n.º 66 de 2016, en el que han sido partes, como recurrente, D. César Corpas Hormigo, representado por la Procuradora Sra. Cabrera, y asistido del Letrado Sr. Sendin, y, como demandada la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio de la Junta de Extremadura, asistida de sus Servicios Jurídicos, recurso que versa sobre:

“Sanciones Administrativas”

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 101/2016 de 7 de julio, del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 2 de Mérida, dictada en el procedimiento abreviado n.º 66 de 2016, llevando a puro y debido efecto el fallo, cuya parte dispositiva dice:

“Que debo estimar y estimo el recurso presentado contra la resolución identificada en el fundamento jurídico precedente, declarando nula la misma por ser contraria a derecho, con imposición de costas a la Administración demandada.”

Mérida, 27 de enero de 2017.

El Secretario General
(PD de la Consejera,
Resolución de 16 de septiembre de 2015,
DOE n.º 184, de 23 de septiembre),
FRANCISCO JAVIER GASPARI NIETO

• • •





EXTRACTO de las ayudas "I convocatoria de ayudas LEADER en marco de la EDLP de La Siberia para inversiones en transformación y comercialización de productos agrícolas". (2017060240)

BDNS(Identif.):332474

BDNS(Identif.):332478

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3 B y 20.8 a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/es/index>).

Primero. Objeto.

Se convocan dentro del Decreto 184/2016, de 22 de noviembre, por el que se regula el sistema de ayudas bajo la metodología LEADER y el procedimiento de gestión, para el periodo de programación de desarrollo rural 2014-2020, las líneas de ayuda dentro de la Submedida 19.2. Apoyo para la realización de las operaciones conforme a la estrategia de desarrollo local participativo correspondientes a "Inversiones en transformación y comercialización de productos agrícolas".

La convocatoria será de aplicación en el ámbito geográfico de la comarca de Siberia en Extremadura contemplando 18 municipios: Baterno, Casas de Don Pedro, Castilblanco, Esparragosa de Lares, Fuenlabrada de los Montes, Garbayuela, Garlitos, Helechosa de los Montes, Herrera del Duque, Navalvillar de Pela, Puebla de Alcocer, Risco, Sancti-Spíritus, Siruela, Talarrubias, Tamurejo, Valdecaballeros y Villarta de los Montes.

El sistema de ayudas en el marco del eje LEADER tiene como finalidad la aplicación de estrategias innovadoras mediante la metodología LEADER, contribuyendo de esta manera al desarrollo sostenible a largo plazo de los territorios rurales, además de contribuir a la mejora de la gobernanza y movilización del potencial de desarrollo endógeno de las zonas rurales.

Segundo. Beneficiarios.

Tendrán la consideración de beneficiarios las personas físicas, jurídicas o sus agrupaciones tales como las comunidades de bienes y otras entidades a los que para cada una de las actuaciones previstas en la presente norma se les reconozca tal condición. En el caso de empresas tan solo podrán recibir las subvenciones objeto de la presente convocatoria aquellas que cumplan los requisitos establecidos por la Comisión para ser micro, pequeñas y medianas empresas conforme a la recomendación de la Comisión 2003/361/CE.

Tercero. Bases reguladoras.

Decreto 184/2016, de 22 de noviembre, por el que se regula el sistema de ayudas bajo la metodología LEADER y el procedimiento de gestión, para el periodo de programación de desarrollo rural 2014-2020.

***Cuarto. Cuantía.***

Para la convocatoria de las ayudas indicadas, se destinará un montante de 500.000€ que se abonarán con cargo a la Aplicación Presupuestaria 2017.12.03.314A.789, de acuerdo con las disponibilidades de crédito consignadas en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma, en el Proyecto de Gasto 2016120030022.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

Desde el día siguiente a la publicación del presente extracto en el Diario Oficial de Extremadura hasta el 31 de marzo de 2017.

Mérida, 10 de febrero de 2017.

La Consejera de Medio Ambiente y Rural,
Políticas Agrarias y Territorio,
BEGOÑA GARCÍA BERNAL

• • •





EXTRACTO de las ayudas "I convocatoria de ayudas LEADER en marco de la EDLP de La Siberia para inversiones en la creación y desarrollo de empresas y actividades no agrícolas en zonas rurales". (2017060241)

BDNS(Identif.):332489

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3 B y 20.8 a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/es/index>).

Primero. Objeto.

Se convocan dentro del Decreto 184/2016, de 22 de noviembre, por el que se regula el sistema de ayudas bajo la metodología LEADER y el procedimiento de gestión, para el periodo de programación de desarrollo rural 2014-2020, las líneas de ayuda dentro de la Submedida 19.2. Apoyo para la realización de las operaciones conforme a la estrategia de desarrollo local participativo correspondientes a "Inversiones en la creación y desarrollo de empresas y actividades no agrícolas en zonas rurales "

La convocatoria será de aplicación en el ámbito geográfico de la comarca de La Siberia de Extremadura, contemplando 18 municipios: Baterno, Casas de Don Pedro, Castilblanco, Esparragosa de Lares, Fuenlabrada de los Montes, Garbayuela, Garlitos, Helechosa de los Montes, Herrera del Duque, Navalvillar de Pela, Puebla de Alcocer, Risco, Sancti-Spíritus, Siruela, Talarrubias, Tamurejo, Valdecaballeros y Villarta de los Montes.

El sistema de ayudas en el marco del eje LEADER tiene como finalidad la aplicación de estrategias innovadoras mediante la metodología LEADER, contribuyendo de esta manera al desarrollo sostenible a largo plazo de los territorios rurales, además de contribuir a la mejora de la gobernanza y movilización del potencial de desarrollo endógeno de las zonas rurales.

Segundo. Beneficiarios.

Tendrán la consideración de beneficiarios las personas físicas o jurídicas, agricultores o miembros de una unidad familiar de una explotación agrícola, jóvenes agricultores ya instalados, comunidades de bienes u otras entidades de tipo comunal.

Tercero. Bases reguladoras.

Decreto 184/2016, de 22 de noviembre, por el que se regula el sistema de ayudas bajo la metodología LEADER y el procedimiento de gestión, para el periodo de programación de desarrollo rural 2014-2020.

***Cuarto. Cuantía.***

Para la convocatoria de las ayudas indicadas, se destinará un montante de 1.200.000€ que se abonarán con cargo a la Aplicación Presupuestaria 2017.12.03.314A.789, de acuerdo con las disponibilidades de crédito consignadas en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma, en el Proyecto de Gasto 2016120030022.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

Desde el día siguiente a la publicación del presente extracto en el Diario Oficial de Extremadura hasta el 31 de marzo de 2017.

Mérida, 10 de febrero de 2017.

La Consejera de Medio Ambiente y Rural,
Políticas Agrarias y Territorio,
BEGOÑA GARCÍA BERNAL

• • •



RESOLUCIÓN de 13 de febrero de 2017, de la Dirección General de Transporte, por la que se inicia el procedimiento de celebración, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, de los exámenes para la obtención del certificado de aptitud profesional (CAP) acreditativo de la cualificación inicial de los conductores de determinados vehículos destinados al transporte por carretera, para el año 2017. (2017060239)

Mediante la Orden de 1 de febrero de 2017 (DOE n.º 29, de 10 de febrero), se convocan, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, exámenes para la obtención del certificado de aptitud profesional (CAP), acreditativo de la cualificación inicial de los conductores de determinados vehículos destinados al transporte por carretera, a celebrar en el año 2017. Su disposición primera prevé la celebración de los referidos exámenes, en el año 2017, en seis llamamientos independientes.

En su disposición tercera, se faculta al titular de la Dirección General de Transporte para dictar, en el ámbito de sus competencias, cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y aplicación de la Orden, incluidas las modificaciones que fuere preciso introducir en los términos de la solicitud, así como para determinar la fecha, horario y lugar de realización de las pruebas en cada uno de los llamamientos y adoptar cuantos actos requiera la tramitación del procedimiento.

En cumplimiento de dicha convocatoria y del Real Decreto 1032/2007, de 20 de julio, por el que se regula la cualificación inicial y la formación continua de los conductores de determinados vehículos destinados al transporte por carretera (publicado en el BOE n.º 184, de 2 de agosto de 2007), es necesario proceder, en el año 2017, a la fijación de los llamamientos correspondientes, siempre que los aspirantes sean, o vayan a ser:

- titulares de los permisos de conducción correspondientes a alguna de las categorías D1, D1+E, D, D+E o de un permiso reconocido como equivalente, expedidos a partir del día 11 de septiembre de 2008, o
- titulares de los permisos de conducción correspondientes a alguna de las categorías C1, C1+E, C, C+E o de un permiso reconocido como equivalente, expedidos a partir del día 11 de septiembre de 2009.

En cumplimiento de ello, y en el ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 9 del Decreto 263/2015, de 7 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio,

RESUELVO :

Primero.

Iniciar el procedimiento para la celebración de los exámenes correspondientes a los llamamientos, en 2017, para la obtención del certificado de aptitud profesional, acreditativo de la cualificación inicial de los conductores de determinados vehículos destinados al transporte



por carretera, que sean o vayan a ser titulares de los permisos de conducción correspondientes a alguna de las categorías:

- D1, D1+E, D, D+E o de un permiso reconocido como equivalente, expedidos a partir del día 11 de septiembre de 2008.
- C1, C1+E, C, C+E o de un permiso reconocido como equivalente, expedidos a partir del día 11 de septiembre de 2009.

A estos efectos, se fijan seis llamamientos de exámenes a celebrar en los meses de abril, junio, julio, octubre, noviembre y diciembre.

Los requisitos de concurrencia al examen, forma de presentación de la solicitud, procedimiento de tramitación de la misma y características de la prueba de conocimientos se registrarán por las bases contenidas en la Orden de 1 de febrero de 2017.

Como medio auxiliar, se requiere a los aspirantes admitidos acudir a la realización de la prueba con un bolígrafo de color azul o negro.

Segundo. Fecha, hora y lugar de celebración de los exámenes.

	FECHA	LUGAR	PLAZO PRESENTACIÓN SOLICITUDES
LLAMAMIENTO 1.º	8 ABRIL	CÁCERES: I.E.S. "Universidad Laboral". Avda. de la Universidad, s/n.	Quince días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación en el Diario Oficial de Extremadura de la presente resolución.

	FECHA	LUGAR	PLAZO PRESENTACIÓN SOLICITUDES
LLAMAMIENTO 2.º	3 JUNIO	MÉRIDA: Centro Regional de Transportes. Ctra. Mérida-Montijo, Km. 0,5	Desde el día 17 de abril hasta el día 8 de mayo de 2017 (ambos incluidos).

	FECHA	LUGAR	PLAZO PRESENTACIÓN SOLICITUDES
LLAMAMIENTO 3.º	22 JULIO	PLASENCIA: Centro UNED. Plaza de Santa Ana, s/n.	Desde el día 5 de junio de 2017 hasta el día 23 de junio de 2017 (ambos incluidos).



	FECHA	LUGAR	PLAZO PRESENTACIÓN SOLICITUDES
LLAMAMIENTO 4.º	7 OCTUBRE	MÉRIDA: Centro Regional de Transportes. Ctra. Mérida-Montijo, Km. 0,5	Desde el día 21 de agosto de 2017 hasta el día 11 de septiembre de 2017 (ambos incluidos).

	FECHA	LUGAR	PLAZO PRESENTACIÓN SOLICITUDES
LLAMAMIENTO 5.º	11 NOVIEMBRE	MÉRIDA: Centro Regional de Transportes. Ctra. Mérida-Montijo, km. 0,5	Desde el día 2 de octubre de 2017 hasta el día 23 de octubre de 2017 (ambos incluidos).

	FECHA	LUGAR	PLAZO PRESENTACIÓN SOLICITUDES
LLAMAMIENTO 6.º	16 DICIEMBRE	MÉRIDA: Centro Regional de Transportes. Ctra. Mérida-Montijo, km. 0,5	Desde el día 6 de noviembre de 2017 hasta el día 24 de noviembre de 2017 (ambos incluidos).

La hora del día en que se efectuará el examen, de acuerdo con el anterior calendario, y, en su caso, los turnos horarios que puedan organizarse en función del número de solicitudes formuladas, se anunciarán en la lista definitiva de admitidos y excluidos.

Tercero. Aprobar el modelo normalizado de solicitud que se contiene en el Anexo al presente acto.

La solicitud deberá ir acompañada de una copia de los documentos siguientes:

- a) En su caso, documento o documentos acreditativos de la causa prevista en la base primera de la Orden de 1 de febrero de 2017, referida a la justificación de la necesidad de concurrencia a la prueba en un lugar distinto a aquél en que el solicitante tenga establecida su residencia habitual.
- b) Ejemplar para el órgano gestor del justificante de ingreso (modelo 050 Autoliquidación), acreditativo de haber abonado, a través de cualquier entidad bancaria colaboradora, la cantidad que legalmente corresponda en concepto de tasa por presentación a la prueba, consignando, entre otros, los siguientes datos en los respectivos apartados:

Órgano Gestor: Dirección General de Transporte.

N.º de código: 12076-6.



Detalle del concepto: Exámenes CAP (conductores).

Detalle de la liquidación: 18,51 euros en concepto de tasa por la presentación a las pruebas (Ley 18/2001, de 14 de diciembre, sobre Tasas y Precios Públicos de las Comunidades Autónomas de Extremadura, y Resolución de 17 de febrero de 2015, del Consejero, por la que se publican las tarifas actualizadas de las tasas y precios públicos de la Comunidad Autónoma de Extremadura), sin perjuicio de lo prevenido, respecto a su actualización, en la Ley 1/2017, de 27 de enero, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para 2017.

En ningún caso, el abono de la cantidad citada, acreditado mediante el correspondiente justificante de ingreso (modelo 050) en la entidad bancaria, supondrá sustitución del trámite de presentación, en tiempo y forma, del impreso de solicitud conforme a lo dispuesto con anterioridad.

Cuarto.

Designar los miembros del Tribunal encargado de la organización, realización y calificación de la prueba convocada, así como sus suplentes, que quedan identificados como sigue:

TRIBUNAL TITULAR	
Presidente	Victoriano González Acedo
Vocal	Juan José García Carretero
Vocal	María del Carmen Bazaga Barroso
Vocal	Pedro Martín Yelmo
Secretario	Antonio María Crespo Blázquez

TRIBUNAL SUPLENTE	
Presidente	Pedro Martín Yelmo
Vocal	Ana María Naranjo Gómez
Vocal	José Antonio Rodríguez Llamazares
Vocal	María Ángeles Contreras García
Secretario	Feliciano Moruno Barrena

Los miembros del Tribunal tendrán derecho a las asistencias estipuladas para la categoría segunda de tribunales de procesos selectivos de personal y órganos asimilados, de conformi-



dad con lo previsto en el artículo 23 del Decreto 287/2007, de 3 de agosto, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

El Tribunal podrá disponer la incorporación a sus trabajos de asesores especialistas así como designar los colaboradores puntuales y auxiliares del secretario que sean necesarios para el desarrollo y la buena marcha del proceso selectivo, quienes, debidamente autorizados por la Dirección General competente en materia de función pública, devengarán las indemnizaciones previstas en el mencionado Decreto 287/2007.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, los interesados podrán interponer recurso de alzada ante la Consejera de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la publicación del presente acto en el Diario Oficial de Extremadura, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y el artículo 101 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Mérida, 13 de febrero de 2017.

El Director General de Transporte,
JOSÉ GONZÁLEZ RUBIO



ANEXO

SOLICITUD DE PARTICIPACIÓN EN LA CONVOCATORIA DE EXÁMENES DESTINADOS A LA OBTENCIÓN DEL CERTIFICADO DE APTITUD PROFESIONAL ACREDITATIVO DE LA CUALIFICACIÓN INICIAL DE LOS CONDUCTORES (CONVOCATORIA 2017).

A/ DATOS DEL SOLICITANTE:

APELLIDOS:

NOMBRE:

NIF/NIE:

FECHA DE NACIMIENTO:

LUGAR DE NACIMIENTO:NACIONALIDAD:

DOMICILIO:

CALLE/PLAZA: N.º:

LOCALIDAD:

PROVINCIA: C.POSTAL:

TELÉFONO:

CORREO ELECTRÓNICO:

B/ CURSO DE FORMACIÓN REALIZADO:

NOMBRE DEL CENTRO DE FORMACIÓN:

LUGAR DE REALIZACIÓN DEL CURSO.....

FECHA DE FINALIZACIÓN DEL CURSO.....

C/ PRUEBA A LA QUE SE PRESENTA: (Señale con una X la casilla correspondiente)

CUALIFICACIÓN CONDUCTORES PARA PERMISOS C, C+E, C1, C1 +E

CUALIFICACIÓN CONDUCTORES PARA PERMISOS D, D+E, D1, D1 +E

D/ EN CASO DE AMPLIACIÓN, señale lo que proceda:

AMPLIACIÓN AL CAP DE TRANSPORTE DE VIAJEROS

AMPLIACIÓN AL CAP DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS



Para el caso en que el interesado quiera manifestar su OPOSICIÓN EXPRESA a la comprobación de oficio de sus datos de identidad personal y de residencia, deberá declararlo mediante la siguiente fórmula (marque, en su caso, una señal en el recuadro):

ME OPONGO EXPRESAMENTE a que dichos datos sean consultados por el órgano instructor mediante los Sistemas de Verificación de Datos de Identidad y de Residencia prestados por el Ministerio competente y los APORTO CON LA SOLICITUD.

Para el caso en que el interesado hubiere presentado a cualquier Administración datos o documentos exigidos en el presente procedimiento, indicará el momento y el órgano administrativo en los que se produjo dicha aportación:_____.

Documentos a acompañar con la solicitud:

- 1.- Ejemplar del justificante de ingreso (modelo 50) de la tasa por presentación a la prueba (18,51 euros por prueba, o la correspondiente al año 2017).
- 2.- Documento Nacional de Identidad o documento acreditativo de la identidad o tarjeta de identidad (sólo en el caso de oponerse expresamente a la consulta de oficio).
- 3.- Certificado de empadronamiento expedido por el Ayuntamiento de su domicilio habitual (sólo en el caso de oponerse expresamente a la consulta de oficio).

PROTECCIÓN DE DATOS: Se informa al/ a la interesado/a que suscriba la presente solicitud de lo siguiente:

- Que los datos de carácter personal que haga constar en el presente formulario serán objeto de tratamiento automatizado a los fines de tramitar su solicitud por parte de la Administración competente.
- Que se adoptarán las medidas oportunas para asegurar el tratamiento confidencial de los datos de carácter personal contenidos en el impreso y su adecuado uso por parte de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio para las funciones propias que tenga atribuidas en el ámbito de sus competencias, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.
- Que las autoridades, funcionarios y empleados públicos al servicio de la Junta de Extremadura, que tengan acceso a los datos e información aportados, quedan obligados a su adecuado uso y a guardar el más estricto sigilo respecto de su contenido. La transgresión de este deber les hará incurrir en las responsabilidades que procedan, así como al sometimiento al ejercicio de las competencias que corresponden a la Agencia Española de Protección de Datos, de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, y en las normas que la desarrollen y sean de aplicación.
- Que podrá Vd. ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición de los datos que se suministren ante el responsable del fichero.

_____, __ de _____ de 2017

(Firma del solicitante)



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 26 de noviembre de 2016, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del "I Convenio Colectivo de la empresa Plan Senior, SLL, para su centro de trabajo de Plasenzuela".

(2017060186)

Visto el texto del "I convenio colectivo de la empresa Plan Senior, SLL, para su centro de trabajo de Plasenzuela" (código de convenio 10100372012017), que fue suscrito con fecha 22 de noviembre de 2016, de una parte, por el representante de la empresa, y de otra, por la delegada de personal del centro de trabajo afectado por el convenio.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

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

Mérida, 26 de noviembre de 2016.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



I CONVENIO COLECTIVO EMPRESA
PLAN SENIOR, SLL

ÍNDICE

CAPÍTULO I

Artículo 1. Ámbito funcional

Artículo 2. Ámbito territorial

Artículo 3. Ámbito personal

Artículo 4. Vigencia y duración

Artículo 5. Concurrencia en el ámbito funcional del convenio

Artículo 6. Denuncia y prórroga

Artículo 7. Comisión negociadora

Artículo 8. Vinculación a la totalidad

Artículo 9. Garantía «ad personam» - condición más beneficiosa.

Artículo 10. Comisión Paritaria

CAPÍTULO II

Artículo 11. Organización del trabajo

CAPÍTULO III

Artículo 12. Clasificación profesional

Artículo 13. Empleo

Artículo 14. Plantillas

Artículo 15. Período de prueba

Artículo 16. Ingreso y provisión de vacantes

Artículo 17. Ceses en la empresa

Artículo 18. Trabajos de superior e inferior categoría y movilidad funcional

Artículo 19. Cambio de turno

Artículo 20. Movilidad geográfica

**CAPÍTULO IV**

Artículo 21. Principios generales

Artículo 22. Objetivos de la formación

Artículo 23. Desarrollo de la formación

CAPÍTULO V

Artículo 24. Prevención de riesgos laborales y salud laboral

Artículo 25. Drogodependencias

Artículo 26. Vigilancia de la salud

Artículo 27. Medidas de emergencia

Artículo 28. Gestión y protección medio ambiental

Artículo 29. Ropa de trabajo

Artículo 30. Protección a la maternidad

Artículo 31. Protección de las víctimas de la violencia de género

CAPÍTULO VI

Artículo 32. Jornada y horario de trabajo

Artículo 33. Descanso semanal

Artículo 34. Vacaciones

Artículo 35. Jubilación

CAPÍTULO VII

Artículo 36. Estructura retributiva

Artículo 37. Horas extraordinarias

Artículo 38. Anticipos

Artículo 39. Recibos de salarios

CAPÍTULO VIII

Artículo 40. Suspensión de contrato por maternidad

Artículo 41. Suspensión de contrato por paternidad



Artículo 42. Licencias retribuidas

Artículo 43. Licencias no retribuidas

Artículo 44. Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares

Artículo 45. Reducción de la jornada por motivos familiares

Artículo 46. Excedencia voluntaria

Artículo 47. Excedencia forzosa

CAPÍTULO IX

Artículo 48. Derechos sindicales

CAPÍTULO X

Artículo 49. Régimen disciplinario

Artículo 50. Tramitación y prescripción

Artículo 51. Infracciones de la empresa

CAPÍTULO XI

Artículo 52. Igualdad de oportunidades y no discriminación

Artículo 53. Planes de igualdad

Artículo 54. Conceptos de los planes de igualdad

Artículo 55. Diagnóstico de situación

Artículo 56. Objetivos de los planes de igualdad

Artículo 57. Competencias de las empresas y la representación del personal en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio

Artículo 58. La comisión sectorial por la igualdad de oportunidades

CAPÍTULO XII

Artículo 59. Adhesión al V acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial)



I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
PLAN SENIOR, SLL

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El ámbito funcional de aplicación del presente convenio colectivo está constituido por la empresa Plan Senior, SLL (en adelante "la empresa"), con CIF B10438729, en cualquiera de sus centros siempre y cuando se ejerza la actividad de atención a las personas dependientes y/o desarrollo de la promoción de la autonomía personal: residencias para personas mayores, centros de día, centros de noche, viviendas tuteladas, servicio de ayuda a domicilio y teleasistencia.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este convenio será de aplicación en el centro de trabajo que la empresa tiene actualmente en Plasenzuela (Cáceres).

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Queda comprendido en el ámbito del presente convenio el personal que presta sus servicios en los centros gestionados por la empresa.

Artículo 4. *Vigencia y duración.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor a la fecha de la publicación y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018.

Artículo 5. *Concurrencia en el ámbito funcional del convenio.*

Definido el ámbito funcional del presente convenio general en los términos de su artículo 1, y de conformidad con el principio de prohibición de concurrencia de convenios colectivos establecido en el artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores, ni este convenio colectivo ni cualesquiera otros convenios o pactos que se negocien en desarrollo o complemento del mismo podrán resultar afectados, interferidos, ni solapados por cualquier otra norma convencional o pacto de empresa con pretensiones de abarcar, de forma total o parcial, tal ámbito funcional que le es propio y exclusivo.

En consecuencia, si llegara a producirse cualquier concurrencia en los términos anteriormente descritos, la misma se resolverá siempre a favor del presente convenio por aplicación del principio de especialidad, con independencia de la fecha de entrada en vigor de uno y otro convenio.

**Artículo 6. Denuncia y prórroga.**

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de tres meses y máxima de cinco meses antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse ante la autoridad laboral competente, al mismo tiempo y en la que deberá constar la legitimación que se ostenta en el sector, los ámbitos del convenio, así como las materias que serán objeto de negociación.

Denunciado el convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del convenio se prorroga provisionalmente hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso, incluso aunque se supere el plazo de dos años al que hace referencia el párrafo cuarto del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Comisión negociadora.

La comisión negociadora quedará constituida por la representación de la empresa (D. José Manuel Puente García, con DNI 32447717F) y la representación de los trabajadores (Dña. Rosa María Robledo Villegas, con DNI 52953467S).

En el plazo de treinta días desde la recepción de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la mesa negociadora del convenio. El plazo máximo para la negociación será de diez meses de duración a contar desde la fecha de constitución de la comisión negociadora.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el caso de que por la jurisdicción social, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de las personas afectadas, se procediera a la anulación de algún artículo del presente convenio, las partes negociadoras, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

No obstante lo anterior, las partes tienen la voluntad, a través del presente acuerdo, de dotar de seguridad jurídica al presente convenio en todos sus extremos. En este sentido, las partes manifiestan expresamente que los preceptos de este convenio que regulan las materias retributivas y de tiempo de trabajo están absolutamente vinculados y dotan al convenio del necesario equilibrio interno. En consecuencia, la anulación de cualquier precepto relacionado con dichas materias comportará necesaria y automáticamente la anulación del resto de preceptos vinculados a dichas materias.

**Artículo 9. Garantía «ad personam» - condición más beneficiosa.**

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de plantilla.

Al personal que a la entrada en vigor del presente convenio percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en el presente convenio se le aplicará las tablas de retribuciones aprobadas en este convenio. La diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como complemento personal de garantía no absorbible, ni compensable, ni revalorizable. Al objeto de determinar el importe de dicho complemento se restará a su actual retribución anual la retribución anual acordada en el presente convenio y la cantidad resultante dividida por doce será el importe del citado complemento personal que se percibirá en las doce mensualidades.

Artículo 10. Comisión Paritaria.

1. Se crea una comisión paritaria del convenio, formada por las partes firmantes. Sus funciones serán las de interpretación, mediación y arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, especialmente en los casos de incumplimiento de los criterios acordados en el artículo 13 sobre empleo.

Igualmente asume entre sus funciones la posibilidad de adaptación o en su caso modificación del convenio durante su vigencia, así como la de emitir informe sobre la apertura de nuevos ámbitos negociables conforme a lo establecido en el anterior artículo 7. En todo caso, para llevar a cabo modificaciones del convenio de carácter normativo, deberán incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, en los términos previstos por los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Ambas partes, con carácter general, convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción social competente, que deberán resolver en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la situación. Caso de no producirse dicha resolución por el motivo que fuese se dará por cumplimentado el trámite en la comisión paritaria.
3. La comisión paritaria estará integrada por la representación de la empresa y de los trabajadores firmantes de este convenio colectivo. El voto de las personas que componen la comisión paritaria será, tanto en el banco empresarial como en el sindical, proporcional a la representatividad acreditada para la constitución de la mesa negociadora del convenio colectivo.
4. Con carácter general la comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado.



5. Con el fin de agilizar los procedimientos en el seno de la comisión paritaria se constituye una comisión permanente de la misma que estará conformada por la representación de la empresa y de los trabajadores. El voto de las personas que componen esta comisión permanente será, en el banco empresarial proporcional a lo que fue su representación en la mesa negociadora del convenio y en el mismo sentido en el banco sindical. Esta comisión permanente tendrá entre sus funciones las de resolver aquellas cuestiones planteadas a la comisión paritaria y que exijan una respuesta rápida y eficaz en el término de 7 días. Para ello, la comisión permanente se reunirá en el plazo máximo de 48 horas desde que se haya recibido en la secretaría de la comisión paritaria la solicitud de su intervención. Las decisiones que se adopten en el seno de ésta comisión permanente tendrán que ser ratificadas en la siguiente reunión de comisión paritaria.

6. Las diferentes solicitudes enviadas a la secretaría de la comisión paritaria serán registradas y remitidas, en el mismo día, a todas las organizaciones que formen parte de la misma.

Para poder adoptar acuerdos, deberán participar en las reuniones, tanto en la comisión paritaria como en la permanente de ésta, directamente o por representación, más de la mitad de sus componentes por cada una de las dos partes representadas, siendo necesario el voto de la mayoría absoluta de cada una de las dos partes.

Para los casos en que la comisión paritaria no resuelva sobre las solicitudes planteadas, ambas partes, patronal y representación de los trabajadores, acuerdan el expreso sometimiento a los acuerdos para la solución autónoma de conflictos de ámbito regional.

Los acuerdos de la comisión paritaria tendrán el mismo valor que el texto de este convenio colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Se señala como domicilio de la comisión paritaria, a efectos de registro, c/ Donantes de Sangre, 2 de Plasenzuela (Cáceres). A efectos de comunicación con la misma se habilita la siguiente dirección de correo electrónico laboral@morafesasesoria.com

9. Durante la vigencia del presente convenio, la comisión paritaria quedará integrada por:

La representación de la empresa y la de los trabajadores.

CAPÍTULO II

Artículo 11. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, con sujeción a lo que este convenio colectivo y la legislación vigente asignan a la representación unitaria o sindical del personal, especialmente en el trabajo nocturno y a turnos.



La representación unitaria o sindical del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignan el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de prevención de riesgos laborales y demás legislación vigente.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo que afecten a un colectivo o, sustancialmente, a trabajadores o trabajadoras individuales, deberá ser informada previamente la representación unitaria o sindical del personal.

CAPÍTULO III

Artículo 12. Clasificación profesional.

Se establecen los grupos profesionales, según el nivel de titulación, cualificación, conocimiento o experiencia exigido para su ingreso. En virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesario la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer.

Grupo A: Gerente/a, administrador/a y titulado/a superior.

Grupo B: Titulado/a medio y gobernante/a.

Grupo C: Personal técnico y personal auxiliar.

Grupo D: Personal subalterno y personal no cualificado.

Las categorías profesionales son las que se detallan en la tabla salarial de este convenio, clasificadas en función del grupo profesional en el que están inscritas. La definición de las funciones consta en el Anexo II.

Artículo 13. Empleo.

Con el objetivo de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a la empresa como al personal, que elimine las desigualdades que se hayan podido o se pretendan establecer en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo con respecto a las mujeres, las personas jóvenes, las personas inmigrantes, las personas con discapacidades y para quienes tienen trabajo temporal o a tiempo parcial, que contribuya a la competitividad de la empresa, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y con el fin de conseguir que la atención a las personas usuarias sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación, siendo prioritaria la contratación indefinida.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, el personal con contrato temporal y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada



una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos.

De acuerdo con las disposiciones legales reguladoras de las competencias en materia de los derechos de información de la representación unitaria o sindical del personal en materia de contratación, artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 10.3 de la Ley orgánica de libertad sindical, se facilitará copia básica del contrato de trabajo a la representación unitaria o sindical del personal en un plazo máximo de 10 días desde su formalización.

Estabilidad en el empleo:

A fin de fomentar la contratación indefinida y de dotar de una mayor estabilidad a los contratos vigentes, se acuerda que la empresa tendrá un 80 % de personal, sobre la plantilla mínima que legalmente le sea exigida en cada situación, con contratos indefinidos a fecha 1 de enero de 2016 y durante toda la vigencia de este convenio.

En el caso de centros de nueva gestión tendrán que alcanzarse los siguientes porcentajes:

- A la finalización del primer año de actividad, el 60 %.
- A la finalización del segundo año de actividad, el 80 %.

En consecuencia, los porcentajes máximos de contratación temporal, en cualquiera de las modalidades previstas en el presente convenio, serán del 20 %, con excepción del primer año de actividad en el caso de los centros de nueva gestión que será del 40 %. Quedan exceptuados de este cómputo los contratos de interinidad, en prácticas y para la formación y el aprendizaje.

Para dar efectividad al cumplimiento del porcentaje acordado en este apartado, si la empresa no lo cumple transformará los contratos temporales necesarios en indefinidos hasta completar el porcentaje acordado, por orden de mayor antigüedad, excluyendo los contratos interinos para sustitución de personal.

Para calcular el cumplimiento del porcentaje acordado en este apartado, se tomará como referencia el número de puestos de trabajo ocupados de forma continua en el año inmediatamente anterior.

Contrato indefinido: Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios. Adquirirá la condición de personal indefinido, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, el personal que no hubiera sido dado de alta en la seguridad social, una vez transcurrido un plazo igual al legalmente fijado para el período de prueba y el personal con contrato temporal celebrado en fraude de ley.

El personal que en un período de 24 meses hubiera estado contratado durante un período superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través



de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirá la condición de personal indefinido. Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

Contrato eventual que se concierte para atender las circunstancias del mercado: acumulación de tareas, excesos de pedidos, contemplado en el artículo 15.1.b. del Estatuto de los Trabajadores. Podrá tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un periodo inferior a la duración máxima permitida podrá prorrogarse una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada por la empresa, entre otros supuestos, cuando transitoriamente aumente el grado de dependencia de las personas atendidas, utilizando cualquiera de las escalas de valoración reconocidas por la correspondiente administración pública, o cuando la ocupación de la residencia o centro exceda del 75 % de su capacidad máxima autorizada.

Respecto de los servicios de ayuda a domicilio y teleasistencia será personal eventual aquél que haya sido contratado por las empresas con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, entendiéndose por acumulación de tareas a título ilustrativo, el incremento puntual de la demanda de personas usuarias de teleasistencia y/o servicios asistenciales debido a las variaciones que este sector comporta, tanto al alza como a la baja, respecto a la solicitud de prestación del servicio.

Contrato en prácticas: No será inferior a doce meses, prorrogables en periodos de seis meses hasta el máximo del límite legal. La retribución para este contrato será, como mínimo, del 80 % para el primer año y el 95 % para el segundo, de la categoría para la que se contraten por estas modalidades, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional en proporción a la jornada contratada. El personal contratado en prácticas no podrá superar el 5 % de la plantilla.

Contrato para la formación y el aprendizaje: No será inferior a doce meses, prorrogables en periodo de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán del 80 % para el primer año y el 95 % para los dos años siguientes, de la categoría para cuya formación son contratados, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional. El personal contratado bajo esta modalidad contractual no podrá superar el 5 % de la plantilla.

La representación de la empresa y la de los trabajadores serán las encargadas de desarrollar la formación mínima que debe tener el personal contratado mediante las modalidades de prácticas y para la formación y el aprendizaje, y velará por el cumplimiento del Real Decreto 2317/93 de 29 de diciembre de 1993, en cuanto a la titulación exigida para cada una de las modalidades de contratación.



Contrato de obra o servicio determinado: Las contrataciones celebradas al amparo de este contrato deben suponer un servicio concreto y determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se puedan concretar en el tiempo o en el espacio, aunque de duración incierta, cuya ejecución agote tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate. La relación laboral permanecerá vigente, por adscripción al centro de trabajo, mientras continúe la prestación de la actividad o servicio por la que se estableció la relación contractual, con independencia de la empresa que la gestione. No se utilizará dicho modelo de contratación para cubrir vacantes estructurales, ni para contratos de interinidad.

Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada para el caso de formalizar los contratos de trabajo como consecuencia de contratos con las administraciones públicas de carácter temporal y determinado.

Estos contratos no podrán ser utilizados en los casos de suspensión del contrato por las causas del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, ni por vacaciones.

Para la aplicación del contrato por obra o servicio determinado, se tendrán en cuenta las siguientes especificaciones:

- a) El contrato deberá especificar detalladamente la obra o el servicio que constituye su objeto, que podrá ser la cobertura de un servicio concertado por la empresa con un tercero, sea persona física o jurídica, o bien la prestación de un determinado servicio a una o varias personas usuarias concretas. Deberá constar en el contrato de trabajo la entidad o persona contratante del servicio.
- b) Las personas sujetas a esta modalidad de contratación permanecerán en su puesto de trabajo siempre que el servicio determinado esté vigente, por lo que en caso de pérdida de la contrata o servicio por cualquier causa, operarán siempre los artículos 65 o 66 de este convenio o el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato a tiempo parcial: El contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución.

La duración mínima de las jornadas a tiempo parcial será de 25 horas semanales, a excepción de las originadas por contratos o servicios que por sus características requieran jornadas inferiores en cuyo caso la duración mínima será de 8 horas semanales.

Cuando por las circunstancias propias del servicio, se produzcan excesos de jornada, esto se compensará con tiempos de descanso o añadido a vacaciones, que se disfrutará de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal. El número de horas complementarias que podrán realizar los contratados de forma indefinida, no podrá exceder del 30 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias no podrán exceder el límite legal de jornada establecida en este convenio.



Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, hasta un 20 % de las horas no consumidas podrá ser transferido por la empresa al trimestre siguiente, para su posible realización en el mismo, una vez efectuadas las horas complementarias correspondientes ha dicho trimestre. En ningún caso se podrá transferir a un trimestre las horas ya transferidas desde el trimestre anterior.

Las horas complementarias cuya realización esté prevista con anticipación, se incluirán dentro de la programación de trabajo del trabajador o trabajadora, respetando un preaviso mínimo de 7 días, con la única excepción de que la necesidad de su realización surja de forma no prevista; en este caso el preaviso mínimo de comunicación al trabajador o trabajadora será de 48 horas.

En ningún caso se podrá exigir al trabajador o trabajadora la realización de horas complementarias fuera del horario correspondiente a su turno de trabajo (mañana, tarde o sábados, domingos y festivos).

Para todo el personal, la distribución y realización de las horas complementarias deberá respetar, en todo caso, los límites de jornada y descanso determinados en este convenio.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la empresa deberá informar a la representación unitaria o sindical del personal o, en su ausencia, a los trabajadores y trabajadoras de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que estos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo del personal a tiempo parcial.

Los trabajadores y trabajadoras que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente. Igual preferencia tendrá el personal que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante 3 o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo, correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la empresa. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la empresa a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada.

Así mismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador o trabajadora que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el apartado 6 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, una reducción de su jornada de trabajo.

Contrato de relevo: Se podrá celebrar contrato de relevo, con personal en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente al personal que se jubila parcialmente.



Medidas contra la discriminación por edad: Las partes firmantes se comprometen a apoyar el acceso y la permanencia de las personas mayores de 45 años en el empleo.

Artículo 14. Plantillas.

Se realizarán las contrataciones que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de las ratios de personal establecidas en las normativas autonómicas.

Sin perjuicio de la información a que tienen derecho para desarrollar las funciones que establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y el 10.3 de la Ley orgánica de libertad sindical, la representación unitaria o sindical del personal tendrá acceso anual a los datos agregados de la plantilla de personal de cada empresa, con la especificación del número total de personas que comprende cada una de las categorías profesionales, diferenciados por centros de trabajo y sexo.

Con relación a la información a que hace referencia el párrafo anterior, la representación unitaria o sindical del personal observará las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para las personas que componen los comités de empresa en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El 2 % del personal de la plantilla de la empresa, si superase 50 trabajadores y trabajadoras, será cubierto por personal con alguna discapacidad según la legislación vigente. Solamente podrá sustituirse esta obligación por las medidas alternativas que establece la normativa vigente, en el caso que, para cubrir este porcentaje de la plantilla, no se haya presentado ningún candidato con discapacidad adecuado al puesto de trabajo, previo informe del delegado de prevención.

En el servicio de ayuda a domicilio cuando la empresa concurra a ofertas públicas concediendo la gestión del servicio, materializadas por contrato administrativo o figura similar, el porcentaje del 2 % a que hace referencia el párrafo anterior, será de aplicación al personal de la plantilla natural y estructural propia de la empresa, sin considerar el gestionado transitoriamente por la concesión, ni para el 2 %, ni para las medidas alternativas legalmente establecidas.

Artículo 15. Período de prueba.

Se establece un período de prueba, que en ningún caso podrá ser superior a un tercio de la duración del contrato, a tenor de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, de:

Grupo A: Seis meses.

Grupo B: Cuarenta y cinco días laborables.

Grupo C: Treinta días laborables.

Grupo D: Veinte días laborables.



El período de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo, durante la vigencia del mismo, las partes contratantes resolver, de forma unilateral y libremente, la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 16. Ingreso y provisión de vacantes.

Los puestos vacantes o de nueva creación, siempre que sean indefinidos, serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:

1. Convocatoria interna. Tendrá derecho de preferencia a cubrir estas vacantes, el personal que pertenezca al mismo centro, siempre que reúna las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. En caso de que la vacante no se cubra por este procedimiento, se ampliará la oferta al ámbito provincial de la empresa. Todo el personal tendrá derecho a presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones, independientemente de su sexo y condición, y sin tener en cuenta el puesto que en ese momento ocupe. Para ello, se difundirá la existencia de vacantes tan pronto como se produzca, a efectos de cobertura mediante este procedimiento.

Quedan excluidos de este procedimiento los puestos de confianza de la empresa.

2. Convocatoria externa. Si la plaza quedara vacante a través del procedimiento anterior, se realizará mediante oferta externa, debiendo superar las personas candidatas unas pruebas de capacitación para el trabajo a desarrollar. Dichas pruebas serán adecuadas al perfil del puesto de trabajo.
3. Una persona representante del personal participará en el procedimiento de convocatoria interna. En el procedimiento de convocatoria externa, será informada.

Artículo 17. Ceses en la empresa.

El personal con contrato indefinido que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con la siguiente antelación sobre la fecha de su baja definitiva:

Grupo A: Dos meses.

Grupo B: Un mes.

Grupo C: Un mes.

Grupo D: Quince días.

El personal contratado de forma no indefinida y con un contrato inferior a seis meses, con independencia del grupo al que pertenezca, deberá preavisar con 10 días de antelación. Si el contrato fuese de una duración igual o superior a seis meses, el plazo de preaviso, con independencia del grupo al que pertenezca, será de 14 días.



La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir, de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación, el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

La empresa viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador o trabajadora.

Artículo 18. Trabajos de superior e inferior categoría y movilidad funcional.

Queda prohibido destinar al personal a ocupar un puesto de trabajo correspondiente a un grupo inferior, salvo por circunstancias excepcionales y por el tiempo mínimo indispensable, según la clasificación profesional establecida en el artículo 12.

Cuando se destine al personal a tareas correspondientes a una categoría superior, percibirá las retribuciones de esta categoría durante el tiempo y jornada que las realice. En el caso de que la titulación sea requisito indispensable, no se podrán asignar dichos trabajos de superior categoría, salvo que se ostente dicha titulación. Cuando las realice durante más del 30 % de la jornada habitual de trabajo diaria en un período superior a seis meses en un año o a ocho durante dos años, consolidará el ascenso, si existe vacante y siempre que esté en posesión de la titulación correspondiente que el puesto requiera.

Artículo 19. Cambio de turno.

Tendrá preferencia para el cambio de turno, dentro de su categoría, el personal que acredite mayor puntuación, en base al baremo redactado en el Anexo III, así como los trabajadores y trabajadoras que por circunstancias personales deban conciliar su situación laboral con la familiar, en los términos legalmente establecidos. El citado baremo podrá completarse por la representación unitaria o sindical del personal con respeto siempre a los principios de derecho necesario.

Artículo 20. Movilidad geográfica.

El personal, salvo quienes han sido contratados especialmente para prestar servicios con centro de trabajo móvil o itinerantes, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto, que exija cambio de residencia fuera de la provincia salvo que la distancia fuese inferior a 50 km, a no ser que existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

Por las especiales características de la teleasistencia, cuando el personal sea trasladado a un centro cuya distancia sea superior a 50 km, podrá rescindir su contrato, percibiendo de la empresa una indemnización de 33 días por año trabajado, con la única excepción de que el motivo del traslado derive de la pérdida de un contrato con la administración pública, en cuyo caso se aplicará estrictamente el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.



CAPÍTULO IV

Formación profesional

Artículo 21. Principios generales.

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, así como a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa, las organizaciones firmantes del presente convenio u otros organismos, siempre que dichos estudios sean cursados con regularidad, y su contenido guarde relación con el puesto de trabajo.

Artículo 22. Objetivos de la formación.

La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- Adaptar al titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo que se desempeñe.
- Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales y las certificaciones de profesionalidad.
- Reconversión profesional y adecuación al nuevo sistema de cualificación.
- Conocer idiomas nacionales y extranjeros.
- Adaptar la mentalidad del personal y de las direcciones hacia una dirección participativa por objetivos.
- Ampliar los conocimientos del personal que permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- Formar teórica y prácticamente, de manera suficiente y adecuada, en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley de prevención de riesgos laborales.
- Homologar las certificaciones acreditativas de la formación continua en todo el ámbito de la atención a la dependencia y proponer al instituto nacional de cualificaciones la homologación de las certificaciones para la obtención, en su caso, de los futuros certificados de profesionalidad.
- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades.

**Artículo 23. Desarrollo de la formación.**

1. La comisión sectorial para la formación fijará las prioridades, que tendrán que llevarse a cabo a través del desarrollo del artículo 22 del presente convenio, atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que se determine. Se dará carácter prioritario a la realización de acciones formativas dirigidas a la obtención del certificado de profesionalidad.
2. La formación del personal se efectuará a través de los planes aprobados por la comisión sectorial de formación, los planes financiados por las propias empresas o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos. Las empresas facilitarán el uso de sus instalaciones para desarrollar las actividades anteriores.
3. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral, o de una forma mixta. En este caso, utilizando la mitad del tiempo de la jornada laboral y otra mitad de fuera de la misma. La asistencia del personal será obligatoria cuando la formación se imparta dentro de la jornada laboral.
4. El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación, cuando le sea requerido en actividades del mismo y en el área de su competencia.
5. El personal de la empresa podrá presentar a la representación unitaria o sindical del personal, o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del plan de formación.
6. La información de la oferta formativa de la empresa será clara y accesible a toda la plantilla.
7. Tendrá preferencia para la asistencia a cursos el personal que haya participado en menos ocasiones y quien esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso. Las discrepancias se resolverán de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación unitaria o sindical del personal.

CAPÍTULO V**Prevención riesgos laborales y salud laboral****Artículo 24. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.**

1. Principios generales: De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.



En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo al personal el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente la empresa está obligada a garantizar al personal una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

Corresponde a cada persona trabajadora velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

2. Participación del personal:

2.a. Delegados y delegadas de prevención: Los delegados y delegadas de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la salud laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los delegados y delegadas de prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de prevención de riesgos laborales, así como las que emanen de las decisiones del comité central de seguridad y salud laboral y las que se acuerden en el reglamento del propio comité.

Podrá ser nombrado delegado o delegada de prevención cualquier persona trabajadora que la representación unitaria o sindical del personal del centro lo estime. Cuando el delegado o delegada de prevención sea nombrado entre la representación unitaria o sindical del personal, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de la prevención. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados y delegadas de prevención.

Las empresas deberán facilitar a los delegados y delegadas de prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

A los delegados y delegadas de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley de prevención de riesgos laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Tendrá las siguientes competencias y facultades:

- Vigilar el desarrollo y cumplimiento del contenido de este artículo del convenio colectivo.



- Realizar acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre la legislación de prevención y riesgos laborales específicos del sector, con especial atención a los riesgos ergonómicos y psicosociales.
- Establecer un catálogo de puestos para personas con discapacidad y adaptación de los mismos, así como garantizar la protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos.
- Dictamen y consulta sobre recursos humanos, materiales y determinación de medios en esta materia.
- Asesoramiento técnico a la empresa y representación unitaria o sindical del personal.
- Elaborar un programa de actuación en el ámbito de las drogodependencias.
- Las atribuidas a los delegados y delegadas de prevención. Donde no se hubiese designado delegado o delegada de prevención, asumirá sus funciones, donde existiese, colaborará con el mismo.
- Analizar y dar conformidad a las actuaciones de la empresa tendentes a las características de la ley de prevención de riesgos laborales a su ámbito de actuación. Vigilancia de las obligaciones asignadas por dicha ley a la empresa, especialmente en materia de:
 - Diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva.
 - Participación en los servicios de prevención.
 - Evaluación de los factores de riesgo.
 - Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación del personal.
 - Vigilancia de la salud del personal a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos, investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía del puesto de trabajo, investigación sobre causas de absentismo por enfermedad profesional y atención médica.
 - Investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, determinación de sus causas y control de actividades potencialmente peligrosas.
 - Estudio de epidemiología laboral.
 - Protección específica de la gestación y del período de lactancia.
 - Protección especial del trabajo a turnos y del trabajo nocturno.

**Artículo 25. Drogodependencias.**

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio, con la excepción de lo concerniente al consumo de tabaco para lo que se estará a lo dispuesto en la normativa legal específica, el siguiente plan integral de propuestas, en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

Preventiva: Se priorizarán medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promocionen hábitos saludables. Así mismo se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

Asistencial: Se facilitará el acceso a los programas de tratamiento a aquel personal que lo solicite.

Reinsertiva: El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud a la persona y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo.

Participativa: Toda iniciativa empresarial relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación unitaria o sindical del personal o en su defecto al propio personal.

No sancionadora: El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

Artículo 26. Vigilancia de la salud.

1. La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación unitaria o sindical del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para el resto de personal o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo.

Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.
3. El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.
4. El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrán derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa.

Artículo 27. Medidas de emergencia.

Según el artículo 20 de la Ley de prevención de riesgos laborales, la parte empresarial, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la presencia de las personas atendidas, en el caso de las residencias, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de personas usuarias y personas trabajadoras, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, la empresa deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencias, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y la eficacia de las mismas.

En todo caso, la empresa deberá garantizar la normativa vigente que, sobre medidas de emergencia, establece la correspondiente administración autonómica para los centros de atención para mayores.

Artículo 28. Gestión y protección medio ambiental.

La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medio ambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre este.

Esta responsabilidad exige que la empresa establezca y ponga en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medio ambiental, por lo que deberá adoptarse una política en este sentido que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medio ambiente.

**Artículo 29. Ropa de trabajo.**

Las empresas están obligadas a facilitar al menos dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir uniformados al exterior). Así como los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados para el ejercicio de sus funciones, entre los que se encontrarán el calzado y los guantes homologados que sean necesarios. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa y los medios de protección personal facilitados por la empresa, así como de su cuidado.

Artículo 30. Protección a la maternidad.

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el comité de seguridad y salud laboral, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Artículo 31. Protección de las víctimas de la violencia de género.

Según lo dispuesto en la Ley orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género:

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.
2. Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.
3. 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 servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.



CAPÍTULO VI

Jornada

Artículo 32. Jornada y horario de trabajo.

1. Normas comunes: Se establece una jornada máxima anual de 1.792 horas de trabajo efectivo, ya sea en turno partido o continuo, a excepción del servicio de ayuda a domicilio, cuya jornada máxima será de 1.755 horas. La jornada podrá ser distribuida por la empresa de forma irregular en un porcentaje del 10 %.

Ambas jornadas máximas anuales serán consideradas en cómputo semestral.

Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En ningún caso se podrá fraccionar en más de dos períodos.

No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada completa o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato a tiempo parcial, a no ser que mediara un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación unitaria o sindical del personal (si no existen estos últimos, el acuerdo se realizará directamente con el personal), siempre respetando la jornada máxima anual que este convenio establece.

La empresa podrá establecer un sistema de control de asistencia sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo.

En el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa un calendario laboral con turnos y horarios que podrá ser revisable trimestralmente. Todo ello, previa negociación con la representación unitaria o sindical del personal, entregando una copia, con una semana de antelación, a la representación unitaria o sindical del personal para su exposición en el tablón de anuncios.

La empresa facilitará, en la medida de lo posible, cambios de turno a los trabajadores para el acompañamiento a consulta médica de familiares menores o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad. A estos efectos, se tendrán en cuenta los acuerdos entre trabajadores y trabajadoras comunicados a la empresa.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos de duración, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

La jornada a tiempo parcial será continuada, a excepción de las realizadas en sábados, domingos, festivos y jornadas especiales que podrán ser partidas. Cuando las jornadas sean partidas tendrán una duración mínima de 24 horas semanales.

2. Normas especiales para el servicio de ayuda a domicilio: Para quienes presten sus servicios en ayuda a domicilio, la jornada laboral tendrá las siguientes características específicas:



- A) Tendrán la consideración de trabajo efectivo tanto las horas que se dediquen a la asistencia en el domicilio de la persona usuaria como las empleadas en desplazamientos entre servicios realizados consecutivamente, así como las que se dediquen a funciones de coordinación y control.
- B) La prestación del servicio tendrá lugar en horario diurno, salvo en aquellas establecidas con objeto de atender servicios nocturnos.
- C) El descanso semanal se disfrutará en sábados y domingos, salvo las jornadas establecidas para la atención en tales días.
- D) La prestación de servicios en días laborables se realizará de lunes a viernes, a excepción de las jornadas establecidas para cubrir los servicios de los sábados por la mañana, sin perjuicio de que la jornada de trabajo de días laborables sea de lunes a sábado.
- E) En todo caso se respetará el descanso entre jornada y jornada según establece la Ley.
- F) Las jornadas de trabajo podrán ser completas, a tiempo parcial o especiales, entendiéndose por estas últimas las vinculadas a contratos causales de duración determinada reguladas en el apartado 3 de este artículo.

F.1. Jornadas completas: Las jornadas completas podrán ser continuadas o partidas.

Se considera jornada completa, a efectos de realizar jornada partida, la estipulada como máxima anual en este convenio.

F.1.2. Jornadas partidas: Las jornadas completas y partidas se establecerán por pacto entre la empresa y el personal, que deberá ser recogido en el propio contrato de trabajo o, en su caso, mediante acuerdo escrito.

El tiempo de trabajo en las jornadas partidas no podrá dividirse cada día en más de dos fracciones de tiempo.

F.3. Jornadas especiales: Podrán realizarse jornadas especiales para la atención de servicios nocturnos, privados, rurales o cualesquiera otros que por sus características requieran una atención especial o no reúnan las condiciones para aplicar las jornadas establecidas.

Las jornadas especiales supondrán la existencia de un contrato de duración determinada para la realización de una obra o servicio determinado, en el que se encuentre identificado claramente el servicio o servicios a prestar.

Cuando los servicios especiales descritos en el primer párrafo de éste artículo tenga carácter estable, el contrato podrá ser indefinido.

El régimen de jornada y horario de las jornadas especiales vendrán dado en cada caso por las necesidades de los servicios a atender y será especificado en cada contrato.



- G.1. Dadas las peculiares características del servicio de ayuda a domicilio en el que existe un alto porcentaje de contratación a tiempo parcial, las empresas, preferentemente, tenderán a la ampliación de la jornada de trabajo del personal que su jornada sea inferior al 100 % de la establecida en el convenio con el fin de suplir la jornada que dejen vacante quienes causen baja en la empresa o se encuentren en situación de IT o vacaciones.
- G.2. No obstante lo anterior, en el momento en que el personal en dichas situaciones se reincorpore a su puesto de trabajo, el personal cuya jornada hubiera sido ampliada volverá a su situación original.
- G.3. Así mismo se procederá del modo establecido en el punto g.1 cuando debido a la asignación de nuevas personas usuarias exista vacantes a cubrir.
- G.4. Como consecuencia del exceso o defecto, que pudiera producirse entre las horas realizadas y las reflejadas como jornada establecida en el contrato de trabajo, se realizará una regularización de horas con periodicidad semestral. Para posibilitar la recuperación de horas la fecha tope para la regularización será la de la finalización del tercer mes posterior a cada semestre natural. Para lograr la recuperación de horas que debe el personal, la empresa ofertará al menos en tres ocasiones la posibilidad de recuperarlas. En caso de rechazarlas la empresa podrá proceder al descuento del importe correspondiente por hora ordinaria. Mensualmente la empresa facilitará a la representación unitaria o sindical del personal la situación con respecto al régimen horario de la plantilla. En todo caso, se respetará lo dispuesto en los artículos 37 y 38 del presente convenio.

Las implicaciones derivadas de esta regularización no supondrán en ningún caso la aplicación del artículo referido al plus de disponibilidad, en tanto en cuanto entran dentro de la dinámica cotidiana del servicio.

Artículo 33. Descanso semanal.

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (treinta y seis horas) sin interrupción. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en domingo, al menos una vez cada cuatro semanas, excepto para aquel personal con contratos específicos de fin de semana.

Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y la representación unitaria o sindical del personal o, en su defecto, el personal.

Artículo 34. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de treinta días naturales. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores y



trabajadoras tendrán derecho a la parte proporcional. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

El período de disfrute se fijará en un período de treinta días o en dos períodos de quince días, no pudiendo realizarse más fracciones, salvo acuerdo entre la empresa y el personal y contando con la aprobación de la representación unitaria o sindical, respetándose siempre los siguientes criterios:

- a) El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual del personal entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año, por antigüedad en la empresa. El personal que fraccione las vacaciones en dos ó más períodos, tan solo tendrá prioridad de elección en uno de éstos períodos. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.

El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables, no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

- b) El calendario de vacaciones se elaborará antes de la finalización del primer trimestre de cada año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses del comienzo del mismo.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o la trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el personal podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 35. Jubilación.

1. Obligatoria: De conformidad con la habilitación establecida al efecto por la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, el personal, independientemente del grupo a que pertenezca, deberá jubilarse forzosamente al cumplir la edad reglamentaria en cada momento, salvo que en dicho momento no se pueda acreditar los requisitos correspondientes a tal fin, como son los periodos de carencia de cotización, en cuyo caso,



previo acuerdo con la empresa, la obligación podrá quedar supeditada al momento en que se reúnan los mismos.

La empresa se compromete a realizar una nueva contratación o transformar un contrato de duración determinada en indefinido por cada trabajador o trabajadora que se jubile bajo esta modalidad.

2. Jubilación parcial: El personal de mutuo acuerdo con la empresa podrá acogerse a la jubilación parcial en los términos legalmente establecidos.

CAPÍTULO VII

Estructura retributiva

Artículo 36. Estructura retributiva.

La estructura retributiva queda como sigue:

- A) Salario base: Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia. El salario base se corresponde con lo que figura en Anexo I. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.
- G) Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, la primera con devengo del 1 de diciembre al 31 de mayo y abono el día 15 de junio y la segunda con devengo de 1 de junio al 30 de noviembre y abono el día 15 de diciembre.
- H) Complemento a líquido: Se fijará un complemento a líquido mensualmente cuyo importe viene fijado en la tabla salarial adjunta según la categoría profesional-grupo.
- i) Gastos de desplazamiento: La empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento del personal cuando:
 - A requerimiento de la empresa, dentro de la jornada laboral, la realización del servicio comporte la necesidad de utilizar medios de transporte.
 - La propia naturaleza del servicio y organización del trabajo impliquen la necesidad de utilizar medios de transporte para su prestación. Ello especialmente en los desplazamientos entre servicios de tipo rural o semirural y durante su cumplimentación por cualquier trabajador o trabajadora.

El abono se hará de una de las siguientes formas:

- Haciéndose cargo del importe del transporte en medios públicos (autobús, taxi, etc.).
- Facilitando el transporte en vehículo de la empresa.



- Abonando a 0,18 € por km si el personal se desplaza con su propio vehículo. En todo caso, los importes derivados no se cotizarán en la medida en que no superen el importe por kilómetro legalmente establecido.

Artículo 37. Horas extraordinarias.

Debido a las características del sector y a su misión de servicio continuado las veinticuatro horas al día, las horas que deban realizarse en función de la cobertura de las posibles ausencias por causas urgentes e imprevistas tendrán la consideración de horas extraordinarias cuando, consideradas en cómputo semestral excedan de la jornada anual establecida de acuerdo con el primer párrafo del artículo 37.

La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se argumentará a la representación unitaria o sindical del personal. Se compensarán preferentemente en tiempo de trabajo o se abonarán según el precio establecido en el Anexo I, que ya incorpora el incremento retributivo acordado en el presente convenio.

No podrán, en todo caso, superar el tope máximo anual legalmente establecido.

Artículo 38. Anticipos.

Las empresas vendrán obligadas, a petición del personal, a conceder un anticipo mensual del 100 % del salario devengado en el momento de la petición.

Artículo 39. Recibos de salarios.

Es ineludible que se extiendan y entreguen los recibos de salarios justificativos del mismo. Dicho recibo, que se ajustará a algún modelo oficial aprobado por la administración pública competente, deberá contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Dichos abonos se efectuarán dentro de los cinco primeros días de cada mes. Para ello se usará de cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques, transferencias, metálico, etc.).

CAPÍTULO VIII

Permisos, licencias y excedencias, suspensión del contrato de trabajo y otros derechos derivados de la conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 40. Suspensión de contrato por maternidad.

Según lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16

semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta reen-cuente en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, la persona recién nacida deba permanecer hospitalizada a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que la persona recién nacida precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a 7 días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como esta se encuentre hospitalizada, con un máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en 2 semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.



En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los párrafos anteriores, o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija o de la persona menor adoptada o acogida, la suspensión del contrato a que se refieren los párrafos precedentes tendrá una duración adicional de 2 semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refieren estos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la parte empresarial y las personas trabajadoras afectadas, los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado o adoptada, el período de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores y trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a los que se refiere este apartado, así como en los previstos en el número 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 48 bis de dicha ley.

Artículo 41. Suspensión de contrato por paternidad.

Según lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo o hija, a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión de contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Esta suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre la parte empresarial y el trabajador, conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

**Artículo 42. Licencias retribuidas.**

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- A. 15 días naturales en caso de matrimonio.
- B. 4 días de libre disposición a lo largo del año, considerados a todos los efectos como efectivamente trabajados. Se disfrutarán uno por trimestre, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador o trabajadora. Para hacer efectivo el disfrute de estos 4 días libres, se solicitarán con una antelación mínima de 7 días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada, comunicándose a la persona interesada con al menos 48 horas de antelación (salvo casos de urgente necesidad).

En todo caso, el personal disfrutará de estos 4 días, sin necesidad de justificación, antes del 15 de enero del año siguiente.

El disfrute de estos 4 días necesitará de un periodo de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria primera.

- C. 3 días naturales en los casos de nacimiento o adopción o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los casos de enfermedad grave que requiera hospitalización, el disfrute se puede realizar, incluso de forma fraccionada por días, mientras dure la hospitalización. Los días de dicho fraccionamiento, que deberán comunicar a la empresa, tendrán el mismo carácter de laborales, descanso semanal o festivos que hubiesen tenido en el caso de que la persona hubiese optado por disfrutarlos de forma continuada desde el inicio del hecho causante. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia o de la comunidad autónoma uniprovincial, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

En el mismo sentido, cuando el hecho causante haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1000 kilómetros, y el afectado sea el cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad, los 5 días de permiso se verán incrementados, previa solicitud del trabajador, en otros 5 días más, estos últimos no retribuidos. En este caso, se deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.

- D. 2 días naturales en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o parientes



hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los casos de reposo domiciliario, el inicio se puede flexibilizar y el disfrute se puede realizar, incluso de forma fraccionada por días, mientras dure el reposo domiciliario. Los días de dicho fraccionamiento, que deberán comunicar a la empresa, tendrán el mismo carácter de laborales, descanso semanal o festivos que hubiesen tenido en el caso de que la persona hubiese optado por disfrutarlos de forma continuada desde el inicio del hecho causante. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia o de la comunidad autónoma uniprovincial, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

- E. 1 día por traslado del domicilio habitual.
- F. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- G. A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios. El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el personal trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.
- H. La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

Artículo 43. Licencias no retribuidas.

Licencia por asuntos propios: 3 meses al año, computándose de una sola vez o fracción (que en ningún caso podrá ser inferior a 1 mes), no coincidente con los meses de junio, julio, agosto y septiembre, solicitada con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga de este período sin exceder en ningún caso de los 6 meses. Si las circunstancias asistenciales lo permitiesen, se podría hacer uso de este tipo de permiso en el período estival citado anteriormente.

Previo aviso, justificación y acuerdo con la empresa, el personal podrá tomarse anualmente hasta 7 días no retribuidos, para asuntos de carácter personal no recogidos en el apartado de licencias retribuidas.

Artículo 44. Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares.

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción



o, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 3 años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador o la trabajadora permanece en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la parte empresarial, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador o la trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 45. Reducción de la jornada por motivos familiares.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 1 hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con la empresa.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de parto prematuro o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.



Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Esta deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 46. Excedencia voluntaria.

El personal que acredite al menos 1 año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos 30 días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

El personal en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia, desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría, pero sí en una inferior, el trabajador o la trabajadora podrán incorporarse a esta última, con las condiciones de esta categoría inferior, para poder acceder a su propia categoría en el momento en que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades similares a las comprendidas por este convenio.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido 2 años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Artículo 47. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:



- A) Designación o elección de un cargo público.
- B) El personal que sea elegido/a para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 48. Derechos sindicales.

Las personas que formen parte de la representación unitaria del personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas graves y muy graves.
- b) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
- d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Garantías de la representación del personal: Además de las garantías que prevén los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los y las representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

De 1 a 25 trabajadores: 20 horas.

De 26 a 50 trabajadores: 25 horas.

De 51 a 100 trabajadores: 30 horas.

De 101 a 250 trabajadores: 35 horas.

De 251 en adelante: 40 horas.



Para el servicio de ayuda a domicilio se determina la siguiente escala:

De 1 a 25 trabajadores: 24 horas.

De 26 a 50 trabajadores: 26 horas.

De 51 a 100 trabajadores: 28 horas.

De 101 a 250 trabajadores: 32 horas.

De 251 en adelante: 40 horas.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente, con una antelación mínima de 48 horas, para prever su sustitución, a su inicio, y duración, salvo en situaciones excepcionales.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los y las representantes podrá acumularse en un/a o varios/as representantes. Dicha acumulación deberá ser comunicada a la empresa con la antelación suficiente.

Asimismo, se facilitarán tabloneros de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los y las representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes. Los antedichos tabloneros se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente al personal.

Secciones sindicales: La empresa respetará los derechos del personal a sindicarse libremente. Permitirán que el personal afiliado a un sindicato pueda celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal.

No podrá condicionar la ocupación de un puesto el hecho de que una persona esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical y tampoco se le podrá incomodar o perjudicar de ninguna otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

En la empresa habrá tablón de anuncios en los que los sindicatos implantados podrán insertar sus comunicaciones.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 49. Régimen disciplinario.

El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

A) Faltas leves:



1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. De 3 a 5 faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, no superior a 15 minutos, sin causa justificada.
4. La falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.
6. Alterar sin autorización los horarios de los servicios de ayuda a domicilio contemplados en los partes de trabajo.
7. El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.
8. No llevar visible la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.

B) Faltas graves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, de manifiesta gravedad.
2. La falta de asistencia al puesto de trabajo de 1 a 3 días sin causa justificada, en un periodo de 30 días, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las 48 horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 15 minutos, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de 5 días y menos de 10 en un periodo de 30 días.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave
6. El empleo de tiempo, uniformes, materiales o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.



7. Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de la llave del hogar de la persona usuaria del servicio de ayuda a domicilio.
8. Fumar o consumir alcohol durante la prestación del servicio.
9. La falta del respeto debido a las personas usuarias, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
10. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas que será considerada falta muy grave.
11. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de 90 días, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

C) Faltas muy graves:

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad de la persona residente o usuaria y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.
2. El fraude, la deslealtad la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días en un periodo de 30 días.
4. Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días en un periodo de 30 días o durante más de 30 días durante un periodo de 90 días.
5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a las personas residentes, usuarios/as, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
6. Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de las personas usuarias del centro o servicio.
7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los/as usuarios/as, del centro, del servicio, o del personal.
8. El acoso sexual y moral.
9. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.
10. La negligencia en la preparación y/o administración de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad de las personas usuarias del centro o servicio.



11. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia o servicio, así como la derivación de las personas residentes o usuarias al propio domicilio del personal o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia o servicio.
12. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
13. Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacía personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.
14. La falta de disciplina en el trabajo.
15. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante las guardias localizadas.
16. Rehusar o retrasar injustificadamente el desplazamiento al domicilio de una persona usuaria del servicio de teleasistencia para la atención de situaciones de necesidad.
17. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
18. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
19. La reincidencia en falta grave, en el periodo de 180 días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
20. Cualquier otra conducta tipificada en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 29 días.



Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 90 días.
- Despido.

Artículo 50. Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito a la persona interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación a la representación unitaria del personal en las graves y muy graves.

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el personal afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de 5 días naturales.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de las personas pertenecientes al comité de empresa, delegados de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aun se hallan en período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 y las muy graves a los 60, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 51. Infracciones de la empresa.

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos fundamentales. Así como el incumplimiento o abandono de las normas o medidas establecidas en materia de seguridad y salud laboral.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

CAPÍTULO XI

Planes de igualdad

Artículo 52. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención en el ámbito sectorial, para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente el papel del sector comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:



- a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- b) Atribuir a la comisión sectorial de igualdad las competencias que se señalan en el artículo 68 del presente convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

Artículo 53. Planes de igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal del personal en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 250 personas trabajadoras, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal del personal, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal del personal.

A efectos de lo regulado en el presente convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Igualmente, la Ley orgánica 3/2007 deberá ser interpretada siempre en términos razonables teniendo en cuenta que las plantillas de las empresas son producto de una decantación natural en el tiempo que obedecen a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de trabajo y el empleo y una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción. De todo ello no se derivan necesariamente supuestos de discriminación laboral ya que las posibles diferencias existentes respecto a la cuantificación de sexos en la plantilla pueden estar en algún modo motivadas por las razones antes dichas. Ello no obsta para que



hacia el futuro las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la Ley de manera que las decisiones empresariales no sólo no favorezcan discriminación alguna sino que por el contrario procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer y del hombre a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras del sector de atención a la dependencia y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley orgánica 3/2007.

Artículo 54. Conceptos de los planes de igualdad.

Como establece la Ley orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Artículo 55. Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a la representación legal del personal, pudiendo ésta emitir el correspondiente informe si así lo estima adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.



- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias último año y los motivos.
- i) Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Artículo 56. Objetivos de los planes de igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrá establecerse los objetivos concretos a alcanzar basándose en los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.



- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que están sub-representadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en su caso.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación, tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizando cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Artículo 57. Competencias de las empresas y la representación del personal en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a la representación del personal.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con la representación del personal el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a la representación del personal con carácter anual sobre su evolución, pudiendo ésta última emitir informe sí así lo estima oportuno.



Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto de los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

Artículo 58. La comisión sectorial por la igualdad de oportunidades.

Se acuerda constituir una comisión sectorial por la igualdad de oportunidades entre los firmantes del presente convenio con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente capítulo, con las siguientes competencias:

- Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que pueda surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores.
- Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
- Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes.
- Si así se pacta en el seno de la misma, podrá elaborar un estudio específico en relación con la igualdad de oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial de aplicación del convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en ésta última, desagregados por género.
- En base a las conclusiones obtenidas, se examinará de nuevo con el Ministerio competente un posible convenio de colaboración concreto, así como la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas del sector.
- El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades del sector.

CAPÍTULO XII

Solución autónoma de conflictos (ASAC)

Artículo 59. Adhesión al V acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial).

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



- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad a lo establecido en el artículo 151 del texto refundido de la Ley de Procedimiento laboral.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente durante un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigidas por los artículos 40, 41, 47 y 5I del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera.

Hasta que no se produzca un crecimiento anual del producto interior bruto (PIB) de la economía española superior al 2 %, constatado como tal de conformidad con los datos publicados al efecto por el INE u organismo público o privado que haga sus veces, 2 de los 4 días de libre disposición a que hace referencia el artículo 42.b del presente convenio no serán computados como tiempo de trabajo efectivo, aunque se mantendrá el derecho a su disfrute.

**ANEXO I**

TABLA SALARIAL 2016

CATEGORÍA	SALARIO BASE	COMPL. A LIQUIDO
CUIDADORA	720,02	130,62
COCINERA	720,02	97,22
ATS/ ENFERMERA	838,27	229,9
AUXILIAR ADMINISTRAT.	720,02	174,39
MANTENIMIENTO	655,2	250,01
FISIOTERAPEUTA		
TERAPEUTA OCUPACION.	838,27	53,64
LIMPIADOR/A	655,2	98,38
AUX. AYUDA DOMICILIO	655,2	

A Administrador

A Gerente

A Director

B ATS/DUE

B Trabajador Social

B Fisioterapeuta

B Terapeuta Ocupacional

C Técnico Superior de Animación sociocultural TASOC

C Oficial Mantenimiento

C Oficial Administrativo

C Conductor



- C Cuidador-gerocultor
- C Cocinero
- C Auxiliar Mantenimiento
- C Auxiliar Administrativo
- C Portero-Recepcionista
- C Limpiador/Planchador
- C Pinche Cocina
- D Ayudante Oficios varios
- D Personal no cualificado
- Servicio de Ayuda a Domicilio
- C Auxiliar Ayuda Domicilio

ANEXO II

FUNCIONES

Sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria segunda, el personal afectado por el presente convenio se clasifica en función de lo regulado en el artículo 14 del convenio, formando parte de los grupos profesionales las siguientes categorías que se describen y las funciones que, a título orientativo, deben desarrollar cada una de ellas.

— Grupo A

- Profesional médico-Profesional médico especialista (geriatra, rehabilitador, etc.):

Realizar el reconocimiento médico a las nuevas personas usuarias y cumplimentar la correspondiente historia médica y certificaciones profesionales, en que constarán las indicaciones de tipo de vida más acorde, la rehabilitación necesaria, y el tratamiento a seguir si hace falta.

Atender las necesidades asistenciales de las personas usuarias. Hacer los exámenes médicos, diagnósticos, prescribir los tratamientos más acordes, en cada caso, para llevar a cabo las terapias preventivas, asistenciales y de rehabilitación de los diagnósticos clínicos y funcionales de las personas usuarias.

Informar a los familiares sobre el estado de salud del usuario.

Dirigir el programa de movilización y rehabilitación de las personas usuarias, fijando en equipo los programas a desarrollar de forma individual y en grupo. Realizar el seguimiento y evaluar los programas, conjuntamente, con el equipo formado por todas las personas que intervienen.

Asistir al personal destinado en el centro en los casos de necesidad y de urgencia.

Como máximo responsable de su departamento médico, en el caso de que el centro no pueda tratar debidamente a las personas usuarias, derivarles a un centro hospitalario o de salud.

Participar en la comisión de supervisión y seguimiento de las personas usuarias en cuanto a las necesidades asistenciales y de la vida diaria de las personas usuarias que realizarán en colaboración con la dirección, el trabajador/a social, el psicólogo/a, y demás profesionales, de acuerdo con la situación física de las personas usuarias, los objetivos a conseguir y las características del centro.

Programar y supervisar los menús y dietas alimentarias de las personas usuarias.

Supervisar el trabajo del personal sanitario.

Supervisar el estado sanitario de las dependencias del centro.



En general, todas aquellas actividades no especificadas que se le pidan, de acuerdo con su titulación y profesión.

- Otros/as titulados/as superiores:

Todas aquellas actividades que se le pidan de acuerdo con su titulación y profesión.

— Grupo B

- ATS/DUE:

Vigilar y atender a las personas usuarias, sus necesidades generales humanas y sanitarias, especialmente en el momento en que éstos necesiten de sus servicios.

Preparar y administrar los medicamentos según prescripciones facultativas, específicamente los tratamientos.

Tomar la presión sanguínea, el pulso y la temperatura.

Colaborar con los médicos preparando el material y medicamentos que hayan de ser utilizados.

Ordenar las historias clínicas, anotar los datos relacionados con la propia función que deba figurar.

Atender a la persona usuaria encamada por enfermedad, efectuando los cambios posturales prescritos, controlando el servicio de comidas a los enfermos y suministrando directamente a aquellos pacientes que dicha alimentación requiera instrumentalización (sonda nasogástrica, sonda gástrica, etc.).

Controlar la higiene personal de los usuarios y también los medicamentos y alimentos que estos tengan en las habitaciones.

Atender las necesidades sanitarias que tenga el personal que trabaja en el centro y sean de su competencia.

Colaborar con los/as fisioterapeutas en las actividades, el nivel de calificación de las cuales sean compatibles con su titulación de ATS/DUE, cuando sus funciones específicas lo permitan.

Realizar los pedidos de farmacia, analítica y radiología en aquellos centros donde no exista especialista.

Vigilar y tener cuidado de la ejecución de las actividades de tipo físico recibida por el médico, observando las incidencias que puedan presentarse durante su realización.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.



- Trabajador/a social:

Planificar y organizar el trabajo social del centro mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización del trabajo. Colaborar y realizar aquellos estudios encaminados a investigar los aspectos sociales relativos a los usuarios.

Ejecutar las actividades administrativas y realizar los informes sociales de las personas usuarias y los que le sean pedidos por la dirección del centro, facilitar información sobre los recursos propios, ajenos y efectuar la valoración de su situación personal, familiar y social.

Realizar los tratamientos sociales mediante el servicio social de cada caso y de grupo a todas las personas usuarias.

Fomentar la integración y participación de las personas usuarias en la vida del centro y de su entorno.

Participar en la preparación y puesta en marcha de programas de adaptación de las personas usuarias al centro.

Coordinar los grupos de trabajo y actividades de animación sociocultural.

Participar en la comisión técnica.

Realizar las gestiones necesarias para la resolución de problemas sociales que afecten a las personas usuarias principalmente con las entidades e instituciones locales.

Participar, con el equipo multiprofesional o departamento médico en la elaboración de las orientaciones o de la atención que necesiten las personas usuarias.

Participar en la asignación y cambio de habitaciones y mesas del comedor con el departamento de enfermería y la dirección.

Visitar a las personas usuarias enfermas.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

- Fisioterapeuta:

Realizar los tratamientos y técnica rehabilitadora que se prescriban.

Participar, cuando se le pida, en el equipo multiprofesional del centro para la realización de pruebas o valoraciones relacionadas con su especialidad profesional.

Hacer el seguimiento y la evaluación de la aplicación de tratamiento que realice.

Conocer, evaluar e informar y cambiar, en su caso, la aplicación del tratamiento de su especialidad, cuando se den, mediante la utilización de recursos ajenos.



Conocer los recursos propios de su especialidad en el ámbito territorial.

Participar en juntas y sesiones de trabajos que se convoquen en el centro.

Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de las personas usuarias e instituciones.

Asesorar a los y las profesionales que lo necesiten sobre pautas de movilizaciones y los tratamientos en los que tengan incidencia las técnicas fisioterapeutas.

Asistir a las sesiones que se hagan en los centros para la revisión, el seguimiento y la evaluación de tratamientos.

En general en todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

- **Terapeuta ocupacional:**

Participar en el plan general de actividades del centro.

Realizar actividades auxiliares de psicomotricidad, lenguaje, dinámicas y rehabilitación personal y social a las personas usuarias.

Colaborar en el seguimiento o la evaluación del proceso recuperador o asistencial de las personas usuarias del centro.

Participar en las áreas de ocio y tiempos libres de las personas usuarias del centro.

Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de las personas usuarias a las instituciones.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

— **Grupo C**

- **Técnico/a en actividades socioculturales (TASOC):**

Conocer, proponer y hacer operativos los procesos de intervención cultural en sus vertientes de gestión y educativa.

Establecer relaciones entre los ámbitos cultural y educativo con los procesos sociales y económicos.

Acceder a las fuentes de información y procedimientos para obtener recursos necesarios y poner en marcha procesos culturales.

Coordinación con profesionales de diversa cualificación a la hora de diseñar e implementar estrategias de intervención cultural.



Ejecución y presupuestación de proyectos y programas varios, así como realización de los informes y evaluaciones pertinentes.

Realización de programas y proyectos específicos.

Fomentar el desarrollo integral de las personas usuarias mediante la acción lúdico-educativa.

Desarrollar y ejecutar las diversas técnicas de animación, individuales y/o grupales, que impliquen a las personas usuarias en la ocupación de su tiempo libre y promover así su integración y desarrollo grupal.

Motivar a las personas usuarias ante la importancia de su participación para conseguir su integración y relación positiva con el entorno.

Responsabilidad ante cualquier incidencia que surja, en cualquier tipo de labor propia o de animadores/as socioculturales.

Reuniones periódicas con el resto del equipo, así como con responsables de los diferentes centros donde se realice la labor de animación sociocultural.

Coordinación del voluntariado y alumnado en prácticas de animación sociocultural.

Docencia, charlas y ponencias que guarden relación con esta categoría profesional.

Participar en el plan general de actividades y presupuestos de los diferentes centros.

Coordinar los grupos de trabajo, actividades y presupuestos de animación sociocultural.

Comunicar a su inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

- Oficial de mantenimiento:

Es responsable directo de la explotación y mantenimiento de todas las instalaciones del centro; programa el trabajo a realizar, él realiza directamente y ordena su ejecución a auxiliares y ayudantes de servicios técnicos.

Controlar las visitas y el trabajo realizado por las firmas contratadas para el mantenimiento de aquellas instalaciones donde esté establecido.

Realizar las operaciones reglamentarias definidas en los reglamentos de las instalaciones o en las instrucciones técnicas que las desarrollan, y que los valores correspondientes de los diferentes parámetros se mantengan dentro de los límites exigidos a éstos.



Elaborar planes de mantenimiento de aquellos oficios que específicamente no se definen legalmente.

Guardar y custodiar los libros de mantenimiento, manual de instrucciones, libro de visitas establecidas en la legislación vigente o los que en un futuro puedan establecerse. Anotar las operaciones que se realicen en las instalaciones y revisar las que ejecute personal de firmas ajenas al centro.

Tener cuidado de la sala de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller y aquellos materiales que no le sean propios.

Tener control del montaje, funcionamiento y desmontaje de estrados, escenarios, asientos, proyector de cine, altavoces, etc. que sean necesarios para el normal desenvolvimiento de actividades del centro.

Realizar todas las funciones que tengan señaladas los/as oficiales de los servicios técnicos, y como encargado/a de este departamento, responsabilizarse directamente de los trabajos efectuados y de su distribución, de la realización y cumplimiento de las órdenes que le dé la empresa, de recibir los partes de averías de las respectivas jefaturas de sección.

Tener en cuenta que el personal a su cargo cumpla con regularidad su actividad profesional y comunicar a la dirección las faltas que vea.

En el ejercicio de su cargo, dar las máximas facilidades para la obtención de una perfecta formación profesional.

- Oficial administrativo:

Es el personal, que actúa a las órdenes de los directivos del centro y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otro personal a sus órdenes, realiza trabajos que exijan cálculos, estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripciones de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas, de forma manual o mecanizada.

Se consideran incluidos en esta categoría cajeros/as de cobros y pagos sin firma, que perciben plus de quebranto de moneda.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

- Conductor/a:

Deberán realizar los trabajos propios de su especialidad en relación con los vehículos automóviles al servicio de los centros y deberán ejecutar las reparaciones que no requieran elementos de taller.



- Cuidador/a:

Es el personal que, bajo la dependencia de la dirección del centro o persona que se determine, tiene como función principal la de asistir y cuidar a las personas usuarias en las actividades de la vida diaria que no puedan realizar por si mismas y efectuar aquellos trabajos encaminados a su atención personal y de su entorno.

Guardará absoluto silencio sobre los procesos patológicos que sufran las personas usuarias, así como cualquier asunto referente a su intimidad, y siempre actuará en coordinación y bajo la responsabilidad de profesionales de quienes dependan directamente.

Entre otras sus funciones son:

- ◇ Higiene personal de las personas usuarias.
- ◇ Según el plan funcional de los centros, debe efectuar la limpieza y mantenimiento de los utensilios de las personas usuarias, hacer las camas, colaborar en mantener ordenadas las habitaciones, recoger la ropa, llevarla a la lavandería y encargarse de la ropa personal de las personas usuarias.
- ◇ Dar de comer a aquellas personas usuarias que no lo puedan hacer por si mismas. En este sentido, se ocupará igualmente de la recepción, distribución y recogida de las comidas a las personas usuarias.
- ◇ Realizar los cambios de postura y aquellos servicios auxiliares que de acuerdo con su preparación técnica le sean encomendados.
- ◇ Comunicar las incidencias que se produzcan sobre la salud de las personas usuarias.
- ◇ Limpiar y preparar el mobiliario, materiales y aparatos de botiquín.
- ◇ Acompañar a las personas usuarias en las salidas que este deba realizar ya sean para citas médicas, excursiones, gestiones, etc.
- ◇ Colaborar con el equipo de profesionales mediante la realización de tareas elementales que complementen los servicios especializados de aquellos, en orden a proporcionar la autonomía personal de las personas usuarias y su inserción en la vida social.
- ◇ Atender, siempre dentro de las pautas que marquen la dirección y el plan funcional, a familiares de las personas usuarias y colaborar a la integración de éstas en la vida del centro.
- ◇ En todas las relaciones o actividades con las personas usuarias, procurar complementar el trabajo asistencial, educativo y formativo que reciban de profesionales.
- ◇ En ausencia de ATS/DUE podrá hacer la prueba de glucosa, utilizar la vía subcutánea para administrar insulina y heparina a los usuarios, siempre que la dosis y el seguimiento del tratamiento se realice por personal médico o de enfermería.



- ◇ En general, todas aquellas actividades que no habiéndose especificado antes le sean encomendadas y siempre que estén incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

- Cocinero/a:

Como responsable del departamento, se ocupará de la organización, distribución y coordinación de todo el personal adscrito a la cocina así como de la elaboración y condimentación de las comidas, con sujeción al menú y regímenes alimentarios que propondrá para su aprobación a la dirección del centro y supervisión del departamento médico.

Supervisar los servicios ordinarios, especiales y extraordinarios que diariamente se comuniquen.

Disponer entre el personal de cocina, el montaje de los carros con los menús elaborados.

Vigilar el almacenamiento y control de los alimentos, mirando de suministrar los artículos de ésta al almacén, vigilando su estado, que se encargará de sacar, a medida que se necesite para su confección de los diferentes servicios a realizar.

Recontar las existencias con los administradores de los centros, comunicar a la dirección las faltas que vea y tener en cuenta que el personal a su cargo cumpla con su actividad profesional, vigilar también su higiene y su uniformidad.

Supervisar el mantenimiento, en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento de la maquinaria y utensilios propios del departamento tales como: bandejas, hornos, freidora, extractores, filtros, cortadoras, ollas, etc.

Realizar todas aquellas funciones que, sin especificar, estén en consonancia con su lugar de trabajo y cualificación profesional.

- Auxiliar de mantenimiento:

Es el operario que realiza, directamente o con la ayuda de los ayudantes, las operaciones de explotación y mantenimiento del centro, sus instalaciones y exteriores; hace el montaje, el ajuste, y la puesta a punto de todo tipo de instalaciones de medida, regulación y control simple o automático de temperatura, previsiones de caudales, de poder calorífico, de niveles analizadores de agua y similares, etc. Así mismo realizará las siguientes funciones:

- ◇ Trabajos de albañilería, pintura, carpintería, etc. que es necesario para el mantenimiento de las instalaciones o del edificio.
- ◇ Comprobaciones periódicas en las máquinas o instalaciones marcadas en los reglamentos e instrucciones técnicas de éstos, hace que los valores definitivos en aquellos se encuentren dentro de los límites permitidos.



- ◇ Limpieza de las salas de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller etc.
- ◇ Montaje de tarimas, estrados, escenarios, asientos, la puesta en funcionamiento de altavoces, equipos de música, proyección, etc., para el normal desarrollo de las actividades del centro.
- ◇ Pequeñas operaciones en los dispositivos de las instalaciones mencionadas y en los aparatos portátiles considerados como utillaje.
- ◇ Rellenar los comunicados de trabajo y fichas de revisión o verificación de cada instrumento reparado para la correcta marcha del servicio.

- **Auxiliar administrativo:**

Es la persona que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a los órganos directivos del centro realiza funciones de mecanografía, archivo y otras actividades de técnicas administrativas.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

- **Recepcionista:**

Es la persona cuyas funciones consisten en la recogida y libramiento de correspondencia, orientación al público, atención de centralitas telefónicas, vigilancia de los puntos de acceso y tareas de portería.

Colabora excepcionalmente con el personal en aquellas tareas que, por su exceso de peso no pueda realizar este personal solo.

Cumplimenta los partes de entrada y salida de las personas usuarias cuando estas se produzcan por permisos o vacaciones.

Archivará las peticiones de salida o retraso en la llegada de las personas usuarias, según se contempla en el reglamento de régimen interior del centro.

Ayuda a aquellas personas usuarias que lo necesiten en el traslado del equipaje hasta y desde las habitaciones, ejerciendo un obligado y discreto control de los paquetes que traigan al centro las personas que tengan acceso, igualmente el control de entradas y salidas del personal.

Mantiene el régimen establecido por la dirección para el acceso de las personas usuarias y visitantes a las diferentes dependencias de la institución.

Se hace cargo de los partes de avería y les da traslado al servicio de mantenimiento.

Tiene a su cargo el traslado de las personas usuarias, tanto dentro de la institución, como en los servicios de ambulancias, autobuses etc.



- Limpiador/a-planchador/a:

Realiza su trabajo a las órdenes inmediatas del gobernante o de la dirección.

Habrá de desarrollar las siguientes funciones:

- ◇ Realizar las tareas propias de comedor-office, poniendo un cuidado especial en el uso de los materiales encomendados.
- ◇ Realizar las funciones propias de lavandería, lencería, uso y atención de la maquinaria, tener cuidado de la ropa de las personas usuarias y del centro, y dar la mejor utilización a los materiales.
- ◇ Realizar las tareas propias de limpieza de las habitaciones y zonas comunes (camas, cambios de ropa, baños, ventanales y balcones, mobiliario etc.) procurando ocasionar las menores molestias a las personas usuarias.
- ◇ Comunicar a su jefe inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea (averías, deterioros, desorden manifiesto, alimentos en malas condiciones, etc.).

- Pinche de Cocina:

Bajo las órdenes del cocinero/a realizarán la preparación de los víveres para su condimento, el encendido y mantenimiento del horno y hogares, así como su limpieza y la limpieza de los útiles de cocina y comedor.

- Ayudante de coordinación del servicio de ayuda a domicilio:

Es el personal encargado de realizar el trabajo bajo la supervisión del coordinador.

Habrá de desarrollar las siguientes funciones:

- ◇ Realizar el cuadrante de incidencias (suplencias de auxiliares).
- ◇ Comunicación y avisos telefónicos con auxiliares y usuarios.
- ◇ Recogida de datos para facturación y productividad.
- ◇ Otras funciones de similares características.

- Auxiliar de ayuda a domicilio:

El auxiliar del servicio de ayuda a domicilio es el profesional que tiene por objeto atender, en el propio domicilio o entorno, y siguiendo las pautas de actuación y cuidados indicados por la coordinación del servicio, las actividades siguientes:

Personal. Se entiende por actividades de atención personal las siguientes:

- ◇ El aseo e higiene personal, habitual o especial, arreglo personal, ducha y/o baño, incluida la higiene bucal.



- ◇ Ayuda personal para el vestido, calzado y la alimentación.
- ◇ Transferencias, traslados y movilización dentro del hogar.
- ◇ Actividades de la vida diaria necesarias en la atención y cuidado de las personas usuarias.
- ◇ Estimulación y fomento de la máxima autonomía y participación de las personas usuarias en la realización de las actividades básicas de la vida diaria.
- ◇ Fomento de hábitos de higiene y orden.
- ◇ En personas con alto riesgo de aparición de úlceras por presión, prevenir éstas mediante una correcta higiene, cuidados de la piel y cambios posturales.
- ◇ Ayuda en la administración de medicamentos que tenga prescritos la persona usuaria.
- ◇ Cuidados básicos a personas incontinentes.
- ◇ Ayuda para la ingestión de alimentos.
- ◇ Fomento de la adecuada utilización de ayudas técnicas y adaptaciones pautadas.
- ◇ Recogida y gestión de recetas y documentos relacionados con la vida diaria de la persona usuaria.
- ◇ Dar aviso al coordinador/a correspondiente de cualquier circunstancia o alteración en el estado de las personas usuarias, o de cualquier circunstancia que varía, agrave o disminuya las necesidades personales o de vivienda de las personas usuarias.

En el domicilio. Se entiende por atención a las necesidades del domicilio las siguientes:

- ◇ Mantenimiento de limpieza o ayuda a la limpieza de la vivienda, salvo casos específicos de necesidad que sean determinados por el técnico responsable.
- ◇ Preparación de alimentos en el hogar o traslado de los mismos al domicilio.
- ◇ Lavado a máquina, planchado, repaso y organización de la ropa dentro del hogar.
- ◇ Apilación de las ropas sucias y traslado en su caso para su posterior recogida por el servicio de lavandería.
- ◇ Adquisición de alimentos y otras compras de artículos de primera necesidad por cuenta de la persona usuaria.
- ◇ Tareas de mantenimiento básico habitual de utensilios domésticos y de uso personal, que no requieran el servicio de un especialista (cambio de bombillas, cambio de bolsa de aspiradora, sustitución de pilas).



Apoyo familiar y relaciones con el entorno. Se incluyen dentro de este tipo de actividades las siguientes:

- ◇ Compañía para evitar situaciones de soledad y aislamiento.
- ◇ Acompañamiento fuera del hogar para posibilitar la participación de la persona usuaria en actividades de carácter educativo, terapéutico y social.
- ◇ Facilitar actividades de ocio en el domicilio.
- ◇ Apoyo y acompañamiento para la realización de trámites de asistencia sanitaria y administrativos.
- ◇ Desarrollo de la autoestima, la valoración de sí mismo y los hábitos de cuidado personal, evitando el aislamiento.
- ◇ Potenciar y facilitar hábitos de convivencia y relaciones familiares y sociales.
- ◇ Fomentar estilos de vida saludable y activos.
- ◇ Apoyo y seguimiento de las pautas prescritas ante situaciones de conflicto que se generen en el seno de la familia.
- ◇ Cuidado y atención de los menores, tanto en el entorno del hogar como en acompañamientos a centros escolares, de ocio, sanitarios y otros.

— Grupo D

- Ayudante de oficios varios:

Trabaja a las órdenes de otros profesionales; procurará su formación profesional, poniendo todo su celo en las tareas que le sean encomendadas.

Mantener en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento la maquinaria y los utensilios del centro.

- Personal no cualificado:

Se encargará de la realización de las tareas elementales, propias de su nivel que no requiera una especial cualificación.

**ANEXO III**

BAREMO

- Por cada año en la empresa: 1,2 puntos.
- Por cada año transcurrido como correpuestos y correturnos: 1,2 puntos.
- Por cada año transcurrido como correpuestos: 0,8 puntos.
- Por cada año transcurrido como correturnos: 1 punto.

Títulos y diplomas relacionados con el puesto que se solicita:

- a) Cada curso de 40 horas lectivas: 1 punto.
- b) Cada curso de más de 40 horas lectivas: 3 puntos.
- c) FP de grado medio: 5 puntos.
- d) FP de grado medio y un año de antigüedad: 6 puntos.

Las partes se reconocen legitimación suficiente para suscribir el presente

• • •





RESOLUCIÓN de 26 de enero de 2017, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del "III Convenio Colectivo de la empresa Asoma Asistenciales, SL, para su centro de trabajo de Garrovillas de Alconétar". (2017060185)

Visto el texto del III Convenio colectivo de la empresa Asoma Asistenciales, SL, para su centro de trabajo de Garrovillas de Alconétar (Cáceres) (código de convenio 10100172012014), cuyo texto definitivo fue suscrito con fecha 21 de diciembre de 2016, de una parte, por el representante de la empresa, y de otra, por los delegados de personal del centro de trabajo afectado por el convenio.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

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

Mérida, 26 de enero de 2017.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "ASOMA ASISTENCIALES, SL"

ARTÍCULO PRELIMINAR MOTIVACIÓN Y NATURALEZA

El presente convenio viene motivado debido a la necesidad de dotar de un convenio a la presente empresa en aras a la mejora de la competitividad, el desarrollo y la sostenibilidad en el empleo y la viabilidad del proyecto empresarial. Tiene naturaleza de convenio en el marco de la empresa Asoma Asistenciales, SL, regulador de la estructura de la negociación colectiva dentro de su ámbito funcional y territorial definido en sus artículos 2 y 3, dotándose al mismo tiempo del carácter de convenio básico en el sector de los servicios de atención socioasistencial a las personas, y atención a la dependencia y al desarrollo de la promoción de la autonomía personal en cuanto a la actividad de la presente empresa se refiere.

LEGITIMACIÓN

Son partes firmantes del presente convenio, la representación empresarial de Asoma Asistenciales, SL, y de otra, los delegados de personal en representación de los trabajadores. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

CAPÍTULO I EXTENSIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Ámbito funcional.

El ámbito funcional de aplicación del presente convenio colectivo es la empresa con denominación Asoma Asistenciales, SL, en el ejercicio de su actividad en el sector de la atención a las personas mayores mediante la gestión de centros asistenciales (concertados, subvencionados, totalmente privados o mixtos) diurnos y nocturnos, pisos o viviendas tutelados, ayuda y atención domiciliaria y/o desarrollo de la promoción de la autonomía personal del referido sector de población.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación a todos los trabajadores del Centro de Trabajo sito en Avda. de la Soledad, s/n., 10940 Garrovillas de Alconetar, Cáceres, de la empresa Asoma Asistenciales, SL, en el desarrollo de sus actividades.

Artículo 3. Ámbito personal.

Queda comprendido en el ámbito del presente convenio el personal que presta sus servicios en la empresa Asoma Asistenciales, SL, con independencia de la modalidad contractual que vincule al trabajador con la empresa.

**Artículo 4. *Ámbito temporal.***

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de Enero del 2017 y tendrá vigencia hasta el 31 de Diciembre del 2020. A su vencimiento, si no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha final de su vigencia, el convenio colectivo se entenderá automáticamente prorrogado por espacio de un año.

Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de dos meses y máxima de cinco meses antes del vencimiento del mismo. Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que cursar acuse de recibo, con una antelación mínima de dos meses antes del vencimiento del mismo.

Denunciado el convenio, el mismo continuará vigente y plenamente aplicable en el resto de sus cláusulas hasta que sea sustituido por el nuevo convenio.

Artículo 6. *Comisión negociadora.*

La comisión negociadora quedará constituida por los representantes legales de los trabajadores y de la empresa. La comisión negociadora se constituirá en el plazo máximo de un mes a partir de la denuncia del convenio, asumiendo la presidencia y la secretaría de dicha mesa negociadora las personas que acuerden los miembros de la mesa.

La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación, en el plazo máximo de diez días naturales, y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar la negociación en un plazo máximo de quince días naturales a contar desde la constitución de la mesa negociadora del convenio.

El plazo máximo para la negociación será de diez meses de duración a contar desde la fecha de constitución de la comisión negociadora.

Artículo 7. *Resolución de Conflictos.*

Las partes firmantes del presente convenio Colectivo acuerdan adherirse en su totalidad al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como a su reglamento de aplicación, vinculando, en consecuencia, a la Empresa y a la totalidad de sus empleados, y ello en cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del ASEC y artículo 4.2.b del Reglamento que lo desarrolla.

Igualmente, conforme a lo previsto en el artículo 8 del ASEC y artículo 8 del Reglamento que lo desarrolla, las discrepancias que surjan sobre la interpretación o aplicación de los artículos de este convenio, se someterán con carácter previo a la Comisión Paritaria de



este convenio, para lo que se establece un plazo de 20 días hábiles, en la que la Comisión Paritaria se reunirá y, en su caso, resolverá las discrepancias que puedan existir.

Artículo 8. Concurrencia en el ámbito funcional y territorial del convenio.

Definido el ámbito funcional del presente convenio en los términos de su artículo 1, ni este convenio ni cualesquiera otros convenios o pactos que se negocien en desarrollo o complemento del mismo podrán resultar afectados, interferidos ni solapados por cualquier otra norma convencional o pacto de empresa con pretensiones de abarcar, de forma total o parcial, tal ámbito funcional que le es propio y exclusivo. En consecuencia, si llegara a producirse cualquier concurrencia en los términos anteriormente descritos, la misma se resolverá siempre a favor del presente convenio por aplicación del principio de especialidad, con independencia de la fecha de entrada en vigor de uno y otro convenio. Todo ello atendiendo a las materias establecidas en el artículo 84 del Estatuto de los trabajadores.

Se establece como unidad preferente de negociación la del ámbito de la empresa Asoma Asistenciales, SL.

Artículo 9. Derecho Supletorio.

Las normas contenidas en este convenio regularán las relaciones entre la empresa y su personal. Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales de carácter general.

Artículo 10. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

En el caso de que por la jurisdicción laboral, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de los afectados, se procediera a la anulación de algún artículo del presente convenio, las partes afectadas, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

No obstante lo anterior, las partes tienen la voluntad, a través del presente acuerdo, de dotar de seguridad jurídica al presente convenio en todos sus extremos. En este sentido, las partes manifiestan expresamente que los preceptos de este convenio que regulan las materias retributivas y de tiempo de trabajo están absolutamente vinculados y dotan al convenio del necesario equilibrio interno. En consecuencia, la anulación de cualquier precepto relacionado con dichas materias comportará necesaria y automáticamente la anulación del resto de preceptos vinculados a dichas materias.



El presente convenio de la Empresa Asoma Asistenciales, SL, sustituye y pone fin al anterior convenio en su totalidad, dejándolo sin efecto desde la firma del presente, tal y como acuerdan las partes.

Artículo 11. Comisión paritaria.

Se crea una comisión paritaria del convenio, formada por las partes firmantes. Sus funciones serán las de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Ambas partes convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción laboral competente, que deberán resolver en el plazo máximo de 20 días hábiles desde la presentación por escrito de la discrepancia en el Registro de la Comisión Paritaria.

Dicha comisión estará integrada por un miembro de entre la representación legal de los trabajadores y un representante de la empresa. La comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado al resto de los trabajadores.

Se señala como domicilio de la comisión paritaria, a efectos de registro, el centro de trabajo de la empresa Asoma Asistenciales, SL, sito en Garrovillas de Alconetar, Avda. de la Soledad, s/n., C.P. 10940.

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 12. Organización y tiempo de trabajo.

La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y tiene por objeto, alcanzar en los centros y empresas el adecuado nivel de productividad, mediante la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. La organización de trabajos y actividades pretende avanzar en la implantación de criterios de calidad y buena práctica, rigurosos en el funcionamiento, ordenación y actuación de los centros y empresas incluidos en este convenio.

La representación del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignan el estatuto de los trabajadores, la Ley de prevención de riesgos laborales y demás legislación vigente.



CAPÍTULO III SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 13. Clasificación profesional.

Será facultad de la dirección de la empresa determinar los puestos que integren funcionalmente cada centro de trabajo o unidad productiva y el designar a las personas que deban ocuparlos, según las normas de este convenio, de acuerdo con sus aptitudes, grupo profesional, cualificación de referencia, competencias profesionales y con las tareas asignadas al puesto, excepto las categorías de auxiliar, cuidador, pinche y limpiadores.

Se entiende por aptitud profesional la capacidad y/o adecuación del trabajador/a para desempeñar un puesto de trabajo, así como el hecho de evidenciar un nivel de competencias profesionales adecuado para desempeñarlo con éxito.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador, en cualquier caso se remitirá al Anexo I del presente convenio

En virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesario la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer.

La clasificación profesional de los trabajadores queda establecida por los siguientes grupos profesionales:

- Grupo Profesional A: Gerente, Director, Titulado/a Superior.
- Grupo Profesional B: Titulado/a medio y Gobernante/a.
- Grupo Profesional C: Personal técnico y personal auxiliar.
- Grupo Profesional D: Personal subalterno y personal no cualificado.

Las categorías profesionales son las que se detallan en la tabla salarial de este convenio, clasificadas en función del grupo profesional en el que están inscritas. La definición de las funciones de las diferentes categorías consta en el Anexo II.

Artículo 14. Período de prueba.

El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de prueba que no podrá exceder de la señalada en la siguiente escala:

- Grupo Profesional A: La duración del periodo de prueba no podrá exceder de 6 meses.



- Grupo Profesional B: La duración del periodo de prueba no podrá exceder de 4 meses.
- Grupo Profesional C: La duración del periodo de pruebas no podrá exceder de 3 meses.
- Grupo Profesional D: La duración del periodo de pruebas no podrá exceder de 3 meses.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe 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, de forma unilateral y libremente, sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. Transcurrido el periodo de prueba, el contrato producirá plenos efectos.

Artículo 15. Ceses en la empresa.

El personal con contrato indefinido que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con la siguiente antelación sobre la fecha de su baja definitiva:

- Grupo Profesional A: Dos meses de preaviso.
- Grupo Profesional B: Un mes de preaviso.
- Grupo Profesional C: Un mes de preaviso.
- Grupo Profesional D: Veinte días de preaviso.

El personal contratado de forma no indefinida, con independencia del Grupo al que pertenezca, deberá preavisar por escrito con 15 días de antelación.

La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir, de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación, el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado. La empresa viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador.

CAPÍTULO IV FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 16. Principios generales.

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, así como a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa, las organizaciones firmantes del presente convenio u otros organismos, siempre que dichos



estudios sean cursados con regularidad, y su contenido guarde relación con el puesto de trabajo.

Artículo 17. Objetivos de la formación.

La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- Adaptar al titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo que se desempeñe.
- Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales y las certificaciones de profesionalidad.
- Reconversión profesional y adecuación al nuevo sistema de cualificación.
- Conocer idiomas nacionales y extranjeros.
- Adaptar la mentalidad del personal y de las direcciones hacia una dirección participativa por objetivos.
- Ampliar los conocimientos del personal que permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- Formar teórica y prácticamente, de manera suficiente y adecuada, en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley de prevención de riesgos laborales.
- Homologar las certificaciones acreditativas de la formación continua en todo el ámbito de la atención a la dependencia y proponer al instituto nacional de cualificaciones la homologación de las certificaciones para la obtención, en su caso, de los futuros certificados de profesionalidad.
- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades.

CAPÍTULO V

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 18. Jornada y horario de trabajo.

Se establece una jornada máxima anual de 1792 horas de trabajo efectivo, ya sea en turno partido o continuo, siendo la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.



Ambas jornadas máximas serán consideradas en cómputo trimestral. La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 15 % de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Una vez fijada la distribución de jornada mediante la planilla que facilitara la dirección o supervisión del centro, se podrá efectuar cambio en las jornadas y turnos de trabajo, previa solicitud a la empresa, la que procurara facilitar dichos cambios siempre que haya un motivo justificado y la empresa considere que no afecta el funcionamiento del centro.

Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada completa o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato a tiempo parcial, a no ser que mediara un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, siempre respetando la jornada máxima anual que este convenio establece.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos de duración, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Las jornadas a tiempo parcial podrán ser continuadas o partidas, inclusive las realizadas en sábados, domingos, festivos. Tendrán la consideración de trabajo efectivo todo el periodo durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales.

La prestación de servicios en días laborables se realizará de lunes a sábados, a excepción de las jornadas establecidas para cubrir los servicios de domingos.

En el caso de los trabajadores que carecen de centro de trabajo fijo o habitual, el tiempo de desplazamiento de domicilio hacia el de los clientes de dichos trabajadores constituye tiempo de trabajo.

En todo caso se respetará el descanso entre jornada y jornada según establece la ley.

Artículo 19. Descanso semanal.

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (36 horas) sin interrupción.

Artículo 20. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de treinta días naturales. Se procurara dentro de las circunstancias del centro que el



mayor número de trabajadores disfruten la quincena de vacaciones de verano entre los meses de junio y septiembre.

En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de la parte proporcional.

Por necesidades en la prestación de los servicios o del mantenimiento de la actividad de la empresa podrán disfrutarse repartidos en 2 períodos, ninguno de ellos menor de 14 días naturales continuados.

Las vacaciones han de disfrutarse durante el año natural, no siendo posible acumularlas a años siguientes ni pueden ser compensables económicamente salvo los casos de liquidación por finiquito. La retribución de las vacaciones no incluirá en ningún caso el pago de complementos de actividad.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los trabajadores, tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del precepto por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La retribución de las vacaciones no incluirá en ningún caso el pago de complementos de actividad.

Artículo 21. Licencias y Permisos Retribuidos.

Conforme a lo previsto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días naturales por el nacimiento de hijo, cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días naturales. A estos efectos, se considerará desplazamiento cuando la distancia a recorrer fuese superior a 100 kilómetros de su lugar de residencia.
- c) 3 días naturales en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de



parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días naturales. A estos efectos, se considerará desplazamiento cuando la distancia a recorrer fuese superior a 100 kilómetros de su lugar de residencia.

- d) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el sufragio activo.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- h) 2 días de libre disposición a lo largo del año, considerados a todos los efectos como efectivamente trabajados. Se disfrutarán uno por semestre, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador o trabajadora. Para hacer efectivo el disfrute de estos 2 días libres, se solicitarán con una antelación mínima de 7 días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada. El disfrute de estos 2 días necesitará de un periodo de trabajo previo de seis meses por cada día de libre disposición.

Artículo 22. Reducción de la jornada por motivos familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo para la lactancia de un hijo menor hasta que éste cumpla nueve meses. Esta hora de lactancia podrán dividirla en dos fracciones de media hora cada una de ellas. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada laboral en media hora con la misma finalidad. Igualmente, a voluntad del trabajador y previo acuerdo con el empresario, podrá acumular la reducción en jornadas completas. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de 15 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

**Artículo 23. Reducción de la jornada por razones de guarda legal.**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de 15 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Artículo 24. Excedencia Voluntaria.

El personal que acredite al menos 1 año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho periodo no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos 30 días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

El personal en situación de excedencia tendrá únicamente derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia, desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría, pero si en una inferior, el trabajador o la trabajadora podrán incorporarse a esta última, con las condiciones de esta categoría inferior, para poder acceder a su propia categoría en el momento que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades similares a las comprendidas por este convenio.



El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurridos 3 años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior y las mismas condiciones anteriormente descritas.

CAPÍTULO VI ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Artículo 25. Estructura retributiva.

Las cuantías del salario base y de los complementos salariales son los especificados en las tablas salariales recogidas en los anexos de este convenio.

La estructura retributiva queda como sigue:

- a) Salario base: Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia. El salario base se corresponde con lo que figura en Anexo I. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.
- b) Plus antigüedad: Se establece el mismo en la cuantía reflejada en el Anexo I, por cada tres años de servicio prestados en la empresa. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.
- c) Plus de nocturnidad: El personal que realice su jornada ordinaria de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, percibirán un complemento mensual de nocturnidad, según Anexo I. Se percibirán 25,00€ mensuales por la totalidad de horas nocturnas que se realicen en el mes.
- d) Plus de domingos, festivos y festivos especiales: Las jornadas realizadas en domingos o festivos, salvo para aquellos trabajadores contratados específicamente para domingos o festivos, tendrán una retribución específica, según Anexo I. Se percibirán 25,00 € mensuales por la totalidad de domingos y festivos que se realicen en el mes.
- e) Gastos de locomoción: La empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento del personal cuando:
 - a. A requerimiento de la empresa y dentro de la jornada laboral, la realización del servicio requiera la necesidad de utilizar medios de transporte.
 - b. Por la propia naturaleza del servicio y organización del trabajo, impliquen la necesidad de utilizar medios de transporte para su prestación. El desplazamiento se compensará de la siguiente forma:
 - Haciéndose cargo la empresa del importe del transporte en medios públicos (autobús, taxis, etc).



- Facilitando el desplazamiento en vehículo de la empresa.
 - Abonando a 0,18 € por kilómetro recorrido, si el personal se desplaza con su propio vehículo. En todo caso, los importes derivados por estos desplazamientos no se cotizarán en la medida en que no superen el importe por kilómetro legalmente establecido.
- f) Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias que se realicen tendrán una retribución específica, según artículo 26.
- g) Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, la primera con devengo del 1 de enero al 30 de junio y la segunda con devengo de 1 de julio al 31 de diciembre. En cualquier caso dichas gratificaciones se podrán abonar prorrateadas mensualmente.
- h) Plus Disponibilidad: no será obligatorio para el trabajador prestar ese servicio, por no ser exigible por parte de la empresa, por lo que no recogerá retribución alguna.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada en el artículo 18 del presente convenio.

Se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido. No podrán, en todo caso, superar el tope máximo anual legalmente establecido.

Artículo 27. Recibos de salarios.

Es ineludible que se extiendan y entreguen los recibos de salarios justificativos del mismo. Dicho recibo, que se ajustará a algún modelo oficial aprobado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, deberá contener, desglosados y especificados, todos los conceptos salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo. Dichos abonos se efectuarán dentro de los cinco primeros días de cada mes. Para ello se usará de cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques, transferencias, metálico, etc.).

Artículo 28. Incremento de Retribuciones.

Las excepcionales condiciones de crisis económica que soportamos, debido a la baja demanda de plazas y la obligatoriedad del cumplimiento del convenio de usuarios asistidos suscrito entre Administraciones Públicas (Junta de Extremadura y Ayuntamientos), durante la vigencia del presente convenio y de sus posibles prórrogas, se mantendrán los importes reflejados en las tablas salariales que se anexan.



No obstante, si durante la vigencia del presente convenio la ocupación del centro llegara a un 90 % y la tipología de usuario que atendemos T1, T2, T3, Alzheimer, etc., se reflejara en el coste económico del servicio prestado correspondiente a cada una de ellas, según otros convenios similares de concursos de la Junta de Extremadura. Se establecería una revisión anual en la tabla salarial, incrementando un 5 %. En cualquier caso si la ocupación del centro llegara a un 95 % en los mismos términos, se incrementara la tabla salarial en un 10 %.

Estas condiciones económicas serán objeto de revisión a la fecha de renovación del presente convenio.

CAPÍTULO VII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 29. Régimen disciplinario.

El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes, teniendo la definición de los incumplimientos carácter meramente orientativo y en ningún caso limitativo, siempre que la conducta del trabajador constituya un objetivo incumplimiento de los deberes de buena fe y diligencia y restantes deberes laborales:

a) Faltas leves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
2. La no-comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. De dos a cinco faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, no superior a diez minutos, sin causa justificada.
4. La falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.
6. Alterar sin autorización los horarios de los servicios de ayuda a domicilio contemplado en los partes de trabajo.
7. El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.



8. No llevar visible la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.

b) Faltas graves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, de manifiesta gravedad.
2. La falta de asistencia al puesto de trabajo de uno a tres días sin causa justificada, en un periodo de treinta días, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 10 minutos, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez en un periodo de treinta días.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave.
6. El empleo de tiempo, uniformes, materiales o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.
7. Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de la llave del hogar del usuario del servicio de ayuda a domicilio.
8. Fumar o consumir alcohol durante la prestación del servicio.
9. La falta de respeto debido a los usuarios, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
10. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato busca-personas facilitado por la empresa durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas que será considerada falta muy grave.
11. No obedecer las normas y procedimientos del personal de superior categoría, en cualquier caso a su mando por escala profesional, salvo que por su manifiesta gravedad, puedan considerarse falta muy grave.
12. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de noventa días, siempre que se produzca sanción por ese motivo.



c) Faltas muy graves:

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del residente o usuario y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.
2. El fraude, la deslealtad la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días en un periodo de treinta días.
4. Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días en un periodo de treinta días o durante más de 30 días durante un periodo de noventa días.
5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a los residentes, usuarios, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
6. Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro o servicio.
7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los usuarios, del centro, del servicio, o del personal.
8. El acoso sexual, laboral y moral.
9. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.
10. La negligencia en la preparación y/o administración de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad del usuario.
11. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia o servicio, así como la derivación de residentes o usuarios al propio domicilio del personal o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia o servicio.
12. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
13. Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.



14. La falta de disciplina en el trabajo.
15. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante las guardias localizadas.
16. Rehusar o retrasar injustificadamente el desplazamiento al domicilio de un usuario del servicio para la atención de situaciones de necesidad de los usuarios.
17. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
18. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
19. No obedecer las normas y procedimientos del personal de superior categoría, en cualquier caso, a su mando por escala profesional.
20. La reincidencia en falta grave, en el periodo de ciento ochenta días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
21. Cualquier otra conducta tipificada en el art. 54.2 del estatuto de los trabajadores.

Sanciones:

Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

— Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

— Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veintinueve días.

— Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de treinta a noventa días.
- Despido Disciplinario.

Artículo 30. Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos.

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el personal afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de 5 días naturales.



Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 31. Infracciones de la empresa.

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos fundamentales. Así como el incumplimiento o abandono de las normas o medidas establecidas en materia de seguridad y salud laboral.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

**ANEXO I**

TABLAS SALARIALES ASOMA ASISTENCIALES, SL

GRUPO	CAT. PROFESIONAL	S. BASE	ANTIGÜEDAD	FEST/ DOMIN.	NOCTURNO
A	ADMINISTRADOR	1490,36	18,03	25 €/MES	25 €/MES
A	GERENTE	1490,36	18,03	25 €/MES	25 €/MES
A	DIRECTOR	1490,36	18,03	25 €/MES	25 €/MES
A	MEDICO	1244,38	18,03	25 €/MES	25 €/MES
A	TITULADO SUPERIOR	1244,38	18,03	25 €/MES	25 €/MES
A	SUPERVISOR	1110,85	18,03	25 €/MES	25 €/MES
A	ATS/DUE	1101,78	18,03	25 €/MES	25 €/MES
A	TRABAJADOR SOCIAL	1011,06	18,03	25 €/MES	25 €/MES
A	FISIOTERAPEUTA	1011,06	18,03	25 €/MES	25 €/MES
A	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1011,06	18,03	25 €/MES	25 €/MES
A	TITULADO MEDIO	989,57	18,03	25 €/MES	25 €/MES
B	GOBERNANTE	789,69	18,03	25 €/MES	25 €/MES
B	OFICIAL MANTENIMIENTO	789,69	18,03	25 €/MES	25 €/MES
B	OFICIAL ADMINISTRATIVO	789,69	18,03	25 €/MES	25 €/MES
C	CONDUCTOR	777,00	18,03	25 €/MES	25 €/MES
C	AUXILIAR GEROCULTOR	777,00	18,03	25 €/MES	25 €/MES
C	AUXILIAR DE CLÍNICA	777,00	18,03	25 €/MES	25 €/MES



C	AUXILIAR A DOMICILIO	777,00	18,03	25 €/MES	25 €/MES
C	COCINERO	777,00	18,03	25 €/MES	25 €/MES
C	AUX. MANTENIMIENTO	763,38	18,03	25 €/MES	25 €/MES
C	AUX. ADMINISTRATIVO	763,38	18,03	25 €/MES	25 €/MES
D	PORTERO RECEPCIONISTA	763,38	18,03	25 €/MES	25 €/MES
D	LIMPIADOR/CAMARERO	708,00	18,03	25 €/MES	25 €/MES
D	CUIDADOR	708,00	18,03	25 €/MES	25 €/MES
D	PINCHE COCINA	708,00	18,03	25 €/MES	25 €/MES
D	AYUDANTE OFICIOS VARIOS	708,00	18,03	25 €/MES	25 €/MES
D	PERSONAL NO CUALIFICADO	708,00	18,03	25 €/MES	25 €/MES

Los complementos de nocturnos (25,00 €), festivos y domingos (25,00 €) se pagaran fijo todos los meses a cada una de las categorías que realicen estos, según sus turnos de trabajo, siendo estas cantidades el máximo mensual a abonar por dichos conceptos.



ANEXO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y FUNCIONES

El personal afectado por el presente convenio se clasifica en función de lo regulado en el artículo 15 del convenio, formando parte de los grupos profesionales las siguientes categorías que se describen y las funciones que, a título orientativo, deben desarrollar cada una de ellas.

PERSONAL INCLUIDO EN EL GRUPO PROFESIONAL A

PERSONAL DIRECTIVO

GERENTE/DIRECTOR/A:

Gestionan procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del funcionamiento de la empresa.

Se les exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderazgo, desarrollo personal, toma de decisiones, comprensión de la organización, además de conocimiento de las competencias comunes al sector.

Se incluirán dentro de este grupo los puestos de trabajo del máximo nivel de gestión estratégica que conformen el equipo director.

PERSONAL TITULADO DE GRADO SUPERIOR O POSTGRADO:

Realiza tareas complejas y de impacto, desarrolla programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración que exijan titulación específica de grado.

Se les exige un alto nivel de competencias en materia de planificación y programación, desarrollo de los recursos humanos y toma de decisiones.

PROFESIONAL MEDICO-PROFESIONAL MEDICO ESPECIALISTA (GERIATRA, REHABILITADOR, ECT...):

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

- a. Realizar el reconocimiento médico a las nuevas personas usuarias y cumplimentar la correspondiente historia médica y certificaciones profesionales, en que constarán las indicaciones de tipo de vida más acorde, la rehabilitación necesaria, y el tratamiento a seguir si hace falta.
- b. Atender las necesidades asistenciales de las personas usuarias. Hacer los exámenes médicos, diagnósticos, prescribir los tratamientos más acordes, en cada caso, para llevar a



cabo las terapias preventivas, asistenciales y de rehabilitación de los diagnósticos clínicos y funcionales de las personas usuarias.

- c. Informar a los familiares sobre el estado de salud del usuario.
- d. Dirigir el programa de movilización y rehabilitación de las personas usuarias, fijando en equipo los programas a desarrollar de forma individual y en grupo. Realizar el seguimiento y evaluar los programas, conjuntamente, con el equipo formado por todas las personas que intervienen.
- e. Asistir al personal destinado en el centro en los casos de necesidad y de urgencia.
- f. Como máximo responsable de su departamento médico, en el caso de que el centro no pueda tratar debidamente a las personas usuarias, derivarles a un centro hospitalario o de salud.
- g. Participar en la comisión de supervisión y seguimiento de las personas usuarias en cuanto a las necesidades asistenciales y de la vida diaria de las personas usuarias que realizarán en colaboración con la dirección, el trabajador/a social, el psicólogo/a, y demás profesionales, de acuerdo con la situación física de las personas usuarias, los objetivos a conseguir y las características del centro.
- h. Programar y supervisar los menús y dietas alimentarias de las personas usuarias.
- i. Supervisar el trabajo del personal sanitario.
- j. Supervisar el estado sanitario de las dependencias del centro.
- k. En general, todas aquellas actividades no especificadas que se le pidan, de acuerdo con su titulación y profesión.

SUPERVISOR / SUPERVISOR DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO:

Gestionan procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del funcionamiento del centro de trabajo.

Se les exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderazgo, desarrollo personal, toma de decisiones, comprensión de la organización.

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

- a. Planificar y organizar el trabajo del centro mediante una adecuada programación y racionalización del trabajo.
- b. Supervisar la actividad de las personas trabajadoras a su cargo, distribuir las actividades y turnos de las personas que tiene asignadas y vigilar también el buen uso y economía de los materiales, utillaje, herramientas y maquinaria a su cargo; proceder al recuento de inventario de éstos.



- c. Organización de los diferentes profesionales del centro de trabajo, así como elaborar planillas.
- d. Atender a los familiares de los usuarios.
- e. Comunicar las incidencias que se produzcan a la dirección del centro.
- f. Vigilará el cumplimiento de la labor profesional del personal a su cargo, así como de su higiene y uniformidad.
- g. Supervisar, cuando haya contrato de limpieza o catering, el buen funcionamiento de los servicios contratados.
- h. En general en todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

ATS/DUE:

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

- a) Vigilar y atender a las personas usuarias, sus necesidades generales humanas y sanitarias, especialmente en el momento en que éstos necesiten de sus servicios.
- b) Preparar y administrar los medicamentos según prescripciones facultativas, específicamente los tratamientos.
- c) Tomar la presión sanguínea, el pulso y la temperatura.
- d) Colaborar con los médicos preparando el material y medicamentos que hayan de ser utilizados.
- e) Ordenar las historias clínicas, anotar los datos relacionados con la propia función que deba figurar.
- f) Atender a la persona usuaria encamada por enfermedad, efectuando los cambios posturales prescritos, controlando el servicio de comidas a los enfermos y suministrando directamente a aquellos pacientes que dicha alimentación requiera instrumentalización (sonda nasogástrica, sonda gástrica, etc.).
- g) Controlar la higiene personal de los usuarios y también los medicamentos y alimentos que estos tengan en las habitaciones.
- h) Atender las necesidades sanitarias que tenga el personal que trabaja en el centro y sean de su competencia.
- i) Colaborar con los/as fisioterapeutas en las actividades, el nivel de calificación de las cuales sean compatibles con su titulación de ATS/DUE, cuando sus funciones específicas lo permitan.



- j) Realizar los pedidos de farmacia, analítica y radiología en aquellos centros donde no exista especialista.
- k) Vigilar y tener cuidado de la ejecución de las actividades de tipo físico recibida por el médico, observando las incidencias que puedan presentarse durante su realización.
- l) En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

FISIOTERAPEUTA:

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

- a. Realizar los tratamientos y técnica rehabilitadora que se prescriban.
- b. Participar, cuando se le solicite, en el equipo multiprofesional del centro para la realización de pruebas o valoraciones relacionadas con su especialidad profesional.
- c. Hacer el seguimiento y la evaluación de la aplicación de tratamiento que realice.
- d. Conocer, evaluar e informar y cambiar, en su caso, la aplicación del tratamiento de su especialidad, cuando se den, mediante la utilización de recursos ajenos.
- e. Conocer los recursos propios de su especialidad en el ámbito territorial.
- f. Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de las personas usuarias e instituciones.
- g. En general en todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

TERAPEUTA OCUPACIONAL:

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

- a. Participar en el plan general de actividades del centro.
- b. Realizar actividades auxiliares de psicomotricidad, lenguaje, dinámicas y rehabilitación personal y social a las personas usuarias.
- c. Colaborar en el seguimiento o la evaluación del proceso recuperador o asistencial de las personas usuarias del centro.
- d. Participar en las áreas de ocio y tiempos libres de las personas usuarias del centro.
- e. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

**PERSONAL INCLUIDO EN EL GRUPO PROFESIONAL B****GOBERNANTE:**

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

- f. Organizar, distribuir y coordinar los servicios de comedor, office, lavandería , lencería y limpieza
- g. Supervisar la actividad de las personas trabajadoras a su cargo, distribuir las actividades y turnos de las personas que tiene asignadas y vigilar también el buen uso y economía de los materiales, utillaje, herramientas y maquinaria a su cargo; proceder al recuento de inventario de éstos.
- h. En coordinación con el departamento de cocina, se responsabilizara de la buena marcha del servicio comedor, distribución de comidas, control de regímenes, servicios especiales, montaje, limpieza y retirada del servicio.
- i. Tener conocimiento del número de servicios diario realizados en el departamento
- j. En coordinación con el personal de enfermería y contando con el personal que tiene adscrito, llevar el control del buen estado de los alimentos que las personas usuarias tengan en las habitaciones.
- k. En los centros, cuyas comidas se realicen mediante conciertos con terceros, colaborar en la confección de los menús, supervisar las condiciones sanitarias de las dependencias y alimentos servidos.
- l. Vigilará el cumplimiento de la labor profesional del personal a su cargo, así como de su higiene y uniformidad.
- m. Supervisar, cuando haya contrato de limpieza o catering, el buen funcionamiento de los servicios contratados.
- n. Si por necesidades perentorias o imprevisibles, la normal actividad del centro lo requiere, colaborar en las actividades propias del personal a sus órdenes.

OFICIAL ADMINISTRATIVO/A:

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

Es el personal, que actúa a los órdenes de los directivos del centro y que, con iniciativa y responsabilidad, realiza trabajos que exijan cálculos, estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos estadísticos, transcripciones de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas. Puede tener a su cargo un servicio determinado, con o sin otro personal a sus órdenes. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

**OFICIAL DE MANTENIMIENTO:**

Es responsable directo de la explotación y mantenimiento de todas las instalaciones del centro; programa el trabajo a realizar, él realiza directamente y ordena su ejecución a auxiliares y ayudantes de servicios técnicos.

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

- a. Controlar las visitas y el trabajo realizado por las firmas contratadas para el mantenimiento de aquellas instalaciones donde esté establecido.
- b. Realizar las operaciones reglamentarias definidas en los reglamentos de las instalaciones o en las instrucciones técnicas que las desarrollan, y que los valores correspondientes de los diferentes parámetros se mantengan dentro de los límites exigidos a éstos.
- c. Elaborar planes de mantenimiento de aquellos oficios que específicamente no se definen legalmente.
- d. Guardar y custodiar los libros de mantenimiento, manual de instrucciones, libro de visitas establecidas en la legislación vigente o los que en un futuro puedan establecerse. Anotar las operaciones que se realicen en las instalaciones y revisar las que ejecute personal de firmas ajenas al centro.
- e. Tener cuidado de la sala de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller y aquellos materiales que no le sean propios.
- f. Tener control del montaje, funcionamiento y desmontaje de estrados, escenarios, asientos, proyector de cine, altavoces, etc. que sean necesarios para el normal desenvolvimiento de actividades del centro.
- g. Realizar todas las funciones que tengan señaladas los/as oficiales de los servicios técnicos, y como encargado/a de este departamento, responsabilizarse directamente de los trabajos efectuados y de su distribución, de la realización y cumplimiento de las órdenes que le dé la empresa, de recibir los partes de averías de las respectivas jefaturas de sección.
- h. Tener en cuenta que el personal a su cargo cumpla con regularidad su actividad profesional y comunicar a la dirección las faltas que vea.
- i. En el ejercicio de su cargo, dar las máximas facilidades para la obtención de una perfecta formación profesional.
- j. Realizará reformas menores en electricidad, fontanería y construcción.
- k. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas por necesidades de la empresa.

**PERSONAL INCLUIDO EN EL GRUPO PROFESIONAL C, TITULACIÓN DE GRADO****COCINERO/A:**

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

- a. Se ocupará de la organización, distribución y coordinación de todo el personal adscrito a la cocina, así como de la elaboración y condimentación de las comidas, con sujeción al menú y regímenes alimentarios que propondrá para su aprobación a la dirección del centro y supervisión del departamento médico.
- b. Disponer entre el personal de cocina, el montaje de los carros con los menús elaborados.
- c. Vigilar el almacenamiento y control de los alimentos, mirando de suministrar los artículos de ésta al almacén, vigilando su estado, que se encargará de sacar, a medida que se necesite para su confección de los diferentes servicios a realizar.
- d. Supervisar el mantenimiento, en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento de la maquinaria y utensilios propios del departamento tales como: bandejas, hornos, freidoras, extractores, filtros, cortadoras, ollas, etc.
- e. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas por necesidades de la empresa, y dentro de su capacitación profesional, no pudiendo encomendarle trabajos de superior categoría.

CONDUCTOR/A:

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

- a. Deberán realizar los trabajos propios de su especialidad en relación con los vehículos al servicio de los centros y deberán ejecutar las reparaciones que no requieran elementos de taller.
- b. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.
- c. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas por necesidades de la empresa, y dentro de su capacitación profesional, no pudiendo encomendarle trabajos de superior categoría.

AUXILIAR ATENCIÓN SOCIO SANITARIA/GERIATRÍA Y CLÍNICA:

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

Es el personal que, bajo la dependencia de la dirección del centro o persona que se determine, tiene como función principal la de asistir y cuidar a las personas usuarias en las actividades de la vida diaria que no puedan realizar por sí mismas y efectuar aquellos trabajos encaminados a su atención personal y de su entorno. Guardará absoluta privacidad sobre los



procesos patológicos que sufran las personas usuarias, así como cualquier asunto referente a su intimidad, y siempre actuará en coordinación y bajo la responsabilidad de profesionales de quienes dependan directamente.

En otras, sus funciones son:

- a. Higiene personal de las personas usuarias.
- b. Vigilar y atender a las personas usuarias, sus necesidades generales humanas y sanitarias, especialmente en el momento en que éstos necesiten sus servicios.
- c. Dar de comer a aquellas personas usuarias que no lo puedan hacer por si mismas. En este sentido, se ocupará igualmente de la recepción, distribución y recogida de las comidas a las personas usuarias.
- d. Preparar y administrar los medicamentos según prescripciones facultativas, y bajo la supervisión de ATS/DUE.
- e. Deberá efectuar la limpieza y mantenimiento de los utensilios de las personas usuarias, hacer las camas, colaborar en mantener ordenadas las habitaciones, recoger la ropa, llevarla a la lavandería y encargarse de la ropa personal de las personas usuarias.
- f. Controlar la higiene personal de los usuarios y también los medicamentos y alimentos que estos tengan en las habitaciones.
- g. Realizar los cambios posturales y aquellos servicios auxiliares que de acuerdo con su preparación técnica le sean encomendados.
- h. Comunicar las incidencias que se produzcan sobre la salud de las personas usuarias.
- i. Limpiar y preparar el mobiliario, materiales y aparatos de botiquín.
- j. Acompañar a las personas usuarias en las salidas que este deba realizar ya sean para cita médicas, excursiones, gestiones, etc.
- k. Colaborar con el equipo de profesionales mediante la realización de tareas elementales que complementen los servicios especializados de aquellos, en orden a proporcionar la autonomía personal de las personas usuarias y su inserción en la vida social.
- l. Atender, siempre dentro de las pautas que marquen la dirección y el plan funcional, a familiares de las personas usuarias y colaborar a la integración de éstas en la vida del centro.
- m. En todas las relaciones o actividades con las personas usuarias, procurar complementar el trabajo asistencia, educativo y formativo que reciban de profesionales.
- n. En ausencia de ATS/DUE podrá hacer la prueba de glucosa, utilizar la vía subcutánea para administrar insulina y heparina a los usuarios, siempre que la dosis y el seguimiento del tratamiento se realice por personal médico o de enfermería.



- o. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean encomendadas y siempre que estén incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A:

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

- a. Realiza las operaciones de gestión administrativa, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a los órganos directivos del centro, consistentes en la introducción de registros contables predefinidos, previa obtención, procesamiento y archivo de la información necesaria mediante los soportes convencionales o informáticos adecuados, siguiendo instrucciones definidas, con respeto a la normativa vigente y atendiendo a criterios de calidad.
- b. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

AUXILIAR DE AYUDA DOMICILIO:

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

El auxiliar del servicio de ayuda a domicilio es el profesional que tiene por objeto atender, en el propio domicilio o entorno, y siguiendo las pautas de actuación y cuidados indicados por el coordinador del servicio, las actividades siguientes:

— Personal: Se entiende por actividades de atención personal las siguientes:

- a. El aseo e higiene personal, habitual o especial, arreglo personal, ducha y/o baño, incluida la higiene bucal.
- b. Ayuda personal para el vestido, calzado y la alimentación.
- c. Transferencias, traslados y movilización dentro del hogar.
- d. Actividades de la vida diaria necesarias en la atención y cuidado del usuario.
- e. Estimulación y fomento de la máxima autonomía y participación de las personas atendidas en la realización de las actividades básicas de la vida diaria.
- f. Fomento de hábitos de higiene y orden.
- g. En personas con alto riesgo de aparición de úlceras por presión, prevenir éstas mediante una correcta higiene, cuidados de la piel y cambios posturales.
- h. Ayuda en la administración de medicamentos que tenga prescritos la persona usuaria.
- i. Cuidados básicos a personas incontinentes.



- j. Ayuda para la ingestión de alimentos.
 - k. Fomento de la adecuada utilización de ayudas técnicas y adaptaciones pautadas.
 - l. Recogida y gestión de recetas y documentos relacionados con la vida diaria del usuario.
 - m. Dar aviso al coordinador correspondiente de cualquier circunstancia o alteración en el estado del usuario, o de cualquier circunstancia que varía, agrave o disminuya las necesidades personales o de vivienda del usuario.
- En el domicilio: Se entiende por atención a las necesidades del domicilio las siguientes:
- a. Mantenimiento de limpieza o ayuda a la limpieza de la vivienda, salvo casos específicos de necesidad que sean determinados por el técnico responsable.
 - b. Preparación de alimentos en el hogar o traslado de los mismos al domicilio.
 - c. Lavado a máquina, planchado, repaso y organización de la ropa dentro del hogar. Apilamiento de las ropas sucias y traslado en su caso para su posterior recogida por el servicio de lavandería.
 - d. Adquisición de alimentos y otras compras de artículos de primera necesidad por cuenta de la persona usuaria.
 - e. Tareas de mantenimiento básico habitual de utensilios domésticos y de uso personal, que no requieran el servicio de un especialista (cambio de bombillas, cambio de bolsa de aspiradora, sustitución de pilas).
- Apoyo familiar y relaciones con el entorno: Se incluyen dentro de este tipo de actividades las siguientes:
- a. Compañía para evitar situaciones de soledad y aislamiento.
 - b. Acompañamiento fuera del hogar para posibilitar la participación de la persona usuaria en actividades de carácter educativo, terapéutico y social.
 - c. Facilitar actividades de ocio en el domicilio.
 - d. Apoyo y acompañamiento para la realización de trámites de asistencia sanitaria y administrativos.
 - e. Desarrollo de la autoestima, la valoración de sí mismo y los hábitos de cuidado personal, evitando el aislamiento.
 - f. Potenciar y facilitar hábitos de convivencia y relaciones familiares y sociales.
 - g. Fomentar estilos de vida saludable y activos.
 - h. Apoyo y seguimiento de las pautas prescritas ante situaciones de conflicto que se generen en el seno de la familia.



- i. Cuidado y atención de los menores, tanto en el entorno del hogar como en acompañamientos a centros escolares, de ocio, sanitarios y otros.

PERSONAL INCLUIDO EN EL GRUPO PROFESIONAL D

ORDENANZA/CONSERJE:

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

- a. Distribuye, reproduce y transmite la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar con eficacia trámites elementales de verificación de datos y documentos a requerimiento de técnicos de nivel superior, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos.
- b. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas por necesidades de la empresa, y dentro de su capacitación profesional, no pudiendo encomendarle trabajos de superior categoría.

AYUDANTE/PINCHE DE COCINA:

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

- a. Se encargará de preelaborar alimentos, preparar y presentar elaboraciones culinarias sencillas y asistir en la preparación de elaboraciones más complejas, ejecutando y aplicando operaciones, técnicas y normas básicas de manipulación, preparación y conservación de alimentos.
- b. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas por necesidades de la empresa, y dentro de su capacitación profesional, no pudiendo encomendarle trabajos de superior categoría.

AYUDANTE DE OFICIOS VARIOS:

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

- a. Trabaja a las órdenes de otros profesionales; procurará su formación profesional, poniendo todo su celo en las tareas que le sean encomendadas.
- b. Mantener en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento la maquinaria y los utensilios del centro.
- c. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas que tengan por necesidades de la empresa.
- d. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean encomendadas y siempre que estén incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

**LIMPIADOR/CAMARERO DE PISOS:**

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

- a. Realiza las tareas de limpieza de superficies y mobiliario del centro, de lavado y planchado, cosido básico manual y preparado de camas, seleccionando y empleando las técnicas, útiles, productos y electrodomésticos para garantizar la higienización del centro y permitir la disponibilidad de uso de las camas, la ropa de hogar, las prendas de vestir y el consumo de alimentos, cumpliendo con la normativa de prevención de riesgos laborales.
- b. Realizar las tareas propias de comedor-office, poniendo un cuidado especial en el uso de los materiales encomendados
- c. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean encomendadas y siempre que estén incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

CUIDADOR:

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

Es el personal que, bajo la dependencia de la dirección del centro o persona que se determine, tiene como función principal la de asistir y cuidar a las personas usuarias en las actividades de la vida diaria que no puedan realizar por sí mismas y efectuar aquellos trabajos encaminados a su atención personal y de su entorno. Guardará absoluta privacidad sobre los procesos patológicos que sufran las personas usuarias, así como cualquier asunto referente a su intimidad, y siempre actuará en coordinación y bajo la responsabilidad de profesionales de quienes dependan directamente.

En otras, sus funciones son:

- a. Higiene personal de las personas usuarias.
- b. Vigilar y atender a las personas usuarias, sus necesidades generales humanas y sanitarias, especialmente en el momento en que éstos necesiten sus servicios.
- c. Dar de comer a aquellas personas usuarias que no lo puedan hacer por si mismas. En este sentido, se ocupará igualmente de la recepción, distribución y recogida de las comidas a las personas usuarias.
- d. Deberá efectuar la limpieza y mantenimiento de los utensilios de las personas usuarias, hacer las camas, colaborar en mantener ordenadas las habitaciones, recoger la ropa, llevarla a la lavandería y encargarse de la ropa personal de las personas usuarias.
- e. Controlar la higiene personal de los usuarios y también los medicamentos y alimentos que estos tengan en las habitaciones, bajo la supervisión de la auxiliar.
- f. Realizar los cambios posturales y aquellos servicios auxiliares que de acuerdo con su preparación técnica le sean encomendados, bajo la supervisión de la auxiliar.



SERVICIO EXTREMEÑO DE SALUD

RESOLUCIÓN de 3 de febrero de 2017, de la Secretaría General, por la que se acuerda la remisión del expediente administrativo correspondiente al recurso contencioso-administrativo tramitado por el procedimiento ordinario n.º 008/2017 e interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, y se emplaza a los posibles interesados en el mismo. (2017060190)

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura se ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo con número de Procedimiento Ordinario 008/2017, promovido por el Sindicato Médico de Extremadura contra la Resolución de 16 de agosto de 2016, de la Dirección Gerencia, por la que se levanta la suspensión de la Resolución de 7 de abril de 2015, de la Dirección Gerencia, por la que se aprueba el Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Organismo Autónomo.

En consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en los artículo 48 y 49 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, y dando cumplimiento al requerimiento efectuado por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, se acuerda la remisión del expediente administrativo y se emplaza a los posibles interesados en el mismo, para que puedan personarse ante dicho Juzgado, si a su derecho conviniera, en el plazo de nueve días, a contar desde el día siguiente a la publicación de la presente resolución.

De personarse fuera del plazo indicado, se les tendrá por parte para los trámites no precluidos, continuando el procedimiento por sus trámites y sin que haya lugar a practicarles en estrados o en cualquier otra forma, notificaciones de clase alguna.

Mérida, 3 de febrero de 2017.

La Secretaria General del Servicio
Extremeño de Salud,
CONCEPCIÓN TORRES LOZANO

**IV ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****JUZGADO DE 1.ª INSTANCIA E INSTRUCCIÓN N.º 1 DE
FREGENAL DE LA SIERRA**

EDICTO de 16 de marzo de 2015 sobre notificación de sentencia dictada en el procedimiento ordinario n.º 229/2013. (2017ED0015)

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

En el procedimiento de referencia se ha dictado sentencia, cuyo encabezamiento y fallo son del tenor literal siguiente:

SENTENCIA N.º 11/15

En Fregenal de la Sierra, a veinticinco de Febrero de dos mil quince.

D^a. Elena Alonso Acero, Juez titular del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción, vistos los autos del Juicio Ordinario seguido en reclamación de cantidad con el N^o 229/2013, en el que han sido partes Sociedad Anónima Estatal de Caución Agraria (SAECA), representada por la Procuradora Sra. Sánchez Arjona Sánchez-Arjona y asistido por el Letrado Sr. Porro Granados como demandante y como demandado D.^a Ana Polo Vives, declarada en rebeldía, quien no compareció en el acto de la vista.

ANTECEDENTES DE HECHO**FUNDAMENTOS DE DERECHO****FALLO**

Que debo estimar y estimo totalmente la demanda interpuesta por la procuradora Sra. Sánchez-Arjona Sánchez-Arjona, y, en nombre y representación de Sociedad Anónima Estatal de Caución Agraria (SAECA), frente a D.^a Ana Polo Vives, condenando a Ana Polo Vives a la cantidad de 20.914,51 euros más los intereses moratorias al 12 por ciento anual desde la firmeza de la sentencia.

Respecto a las costas conforme al artículo 394.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil se condena en costas a Ana Polo Vives.

Notifíquese la presente sentencia con la advertencia de que la misma no es firme y contra la misma cabe interponer Recurso de Apelación para ante la Ilustrísima Audiencia Provincial de Badajoz, que habrá de prepararse en este mismo Juzgado en el plazo de Veinte días desde la notificación de la sentencia, conforme a lo dispuesto en los artículos 457 y siguientes e la Ley de Enjuiciamiento Civil. En el momento de la preparación deberá consignarse en la cuenta de



consignaciones de este Juzgado la suma de 50 euros conforme la disposición adicional 15 de la LOPJ en la redacción dada por la L.O. 1/2009, de 3 de noviembre.

Líbrese y únase certificación de esta resolución a las actuaciones, incluyéndose la original en el libro de Sentencias.

Así por esta mi sentencia lo acuerdo, manda y firmo D.^a Elena Alonso Acero, Juez titular del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Único de Fregenal de la Sierra.

Publicación. Dada, leída y publicada ha sido la anterior sentencia por la Sra. Juez que la dictó en el día de su fecha estando celebrando audiencia pública. Doy fe.

Y como consecuencia del ignorado paradero de Ana Polo Vives, se extiende la presente para que sirva de cédula de notificación.

En Fregenal de la Sierra, a dieciséis de marzo de dos mil quince.

El/la Secretario/a Judicial



**V ANUNCIOS****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA E INFRAESTRUCTURAS**

ANUNCIO de 16 de enero de 2017 por el que se someten a información pública la solicitud de autorización administrativa, la solicitud de reconocimiento de utilidad pública, el estudio de impacto ambiental correspondiente a la instalación fotovoltaica "Aldea Moret", e infraestructura de evacuación de energía eléctrica asociada, ubicada en el término municipal de Malpartida de Cáceres. Expte.: GE-M/03/16.

(2017080094)

A los efectos previstos en la Ley 24/2013, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, y en los artículos 125 y 144 del Real Decreto 1955/2000 de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica. A fin de dar cumplimiento al artículo 36 de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de Evaluación Ambiental, así como al artículo 66 de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura, se someten a información pública las solicitudes de autorización administrativa, la solicitud de reconocimiento de utilidad pública, estudio de impacto ambiental correspondiente a la instalación fotovoltaica "Aldea Moret", e infraestructura de evacuación de energía eléctrica asociada, promovidos por Viproes Energética, SA, en el término municipal de Malpartida de Cáceres (Cáceres).

Asimismo, se publica como Anexo a este anuncio, la relación concreta e individualizada de los interesados y bienes afectados en base a la documentación aportada por el titular de la instalación.

El proyecto está sujeto a evaluación de impacto ambiental ordinaria, por encontrarse incluido dentro de la categoría j), del Grupo 3 del Anexo IV. "Instalaciones para la producción de energía eléctrica a partir de la energía solar destinada a su venta a la red, que no se ubiquen en cubiertas o tejados de edificios existentes y que ocupen más de 50 ha de superficie o más de 5 ha en áreas protegidas", de la Ley 16/2015, de 23 de abril, de protección ambiental de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

El órgano sustantivo para resolver sobre la autorización administrativa y la declaración de utilidad pública es la Dirección General de Industria, Energía y Minas de la Consejería de Economía e Infraestructuras. Asimismo el órgano competente para formular la declaración de impacto ambiental de la instalación es la Dirección General de Medio Ambiente perteneciente a la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio.

**Datos del proyecto:**

- Peticionario: Viproes Energética, SA, con CIF A-06543003 y domicilio social en calle Juan de la Cierva, n.º 29, 06800 Mérida (Badajoz).
- Ubicación de la instalación solar fotovoltaica: Parcelas 13 y 14 del polígono 6 del término municipal de Malpartida de Cáceres (Cáceres). Referencias catastrales: 10118A006000130000PL y 10118A006000140000PT.
- Características de la instalación:

Instalación solar fotovoltaica de 10.000 kW nominales constituida por 5 campos generadores de 2.000 kW. Cada uno de estos campos está compuesto por 6.250 paneles fotovoltaicos de 320 Wp (total 2.000 kWp) dispuestos sobre suelo mediante estructura metálica con seguimiento a un eje horizontal y 1 inversor trifásico de 2.000 kW de potencia nominal, con sus correspondientes conexiones y equipos de protección, alojados en el interior de 5 edificios prefabricados de hormigón.

Instalaciones de transformación y evacuación constituidas por:

- 5 centros de transformación alojados en el interior de 5 edificios prefabricados de hormigón, conteniendo cada uno de ellos un transformador de 2.550 kVA - 20kV / 400V, un transformador de 10 kVA - 20kV / 400V para servicios auxiliares del centro, 2 celdas de línea, 1 celda de seccionamiento y 1 celda de protección del transformador.
- Línea subterránea de 20 kV, conductor HEPRZ1 12/20 kV de 95 mm² de sección, para la conexión en anillo de los 5 centros de transformación con la subestación.
- Subestación transformadora 20/45 kV, 12,5 MVA, formada por un parque de 45 KV otro de 20 KV:
 - ◇ 2 Celdas de AT, configuración en simple barra: una celda de línea para acometida de la línea de evacuación y otra celda de medida y salida al transformador de potencia.
 - ◇ 6 Celdas MT, configuración en simple barra: dos celdas de línea para entrada/salida al anillo de media tensión de la planta fotovoltaica, dos celdas de protección para el transformador de potencia y para el transformador de servicios auxiliares, una celda de seccionamiento y una celda de medida.
 - ◇ Equipos de transformación: un transformador principal en intemperie 20/45 kV, de potencia 12,5 MVA, y otro para servicios auxiliares, de tipo interior, 20 / 0,4 KV, de 100 kVA,
- Línea eléctrica de evacuación a 45 kV, longitud total 12.140 m, con origen en la subestación 20/45 kV de la planta y final en la "STR Capellanías" propiedad de Iberdrola Distribución Eléctrica, SAU. La línea estará compuesta de los siguientes tramos:



- ◇ Tramo aéreo, simple circuito, longitud 11.824 m, con inicio en la subestación 20/45 kV de la planta y final en el apoyo n.º 81 de paso a subterráneo.
- ◇ Tramo subterráneo, simple circuito, conductor HEPRZ-1 26/45 kV, sección 500 mm², longitud 316 m, con inicio en el apoyo n.º 81 de paso a subterráneo y final en la "STR Capellanías".
- ◇ Recorrido de la línea 45 kV: Término municipal de Malpartida de Cáceres (Cáceres): parcelas 14 y 9008 del polígono 6; parcelas 9, 9009, 10, 9008, 3 y 9001 del polígono 7; parcelas 1, 9002, 4, 9003, 2, 3 y 9004 del polígono 8; parcelas 1 y 9001 del polígono 9; y parcela 14 del polígono 10. Término municipal de Cáceres: parcelas 229 y 9002 del polígono 25; y parcelas 9054, 9572, 9006, 43, 9007, 30, 27, 9030, 180, 9023, 10180, 10181, 31 y 9000 del polígono 19.
- ◇ Las coordenadas UTM de los apoyos del tramo aéreo son las siguientes:

N.º POSTE	COORDENADAS UTM	
	X	Y
1	713.780,041	4.371.391,55
2	713.925,392	4.371.412,6
3	714.063,241	4.371.432,56
4	714.196,897	4.371.451,92
5	714.364,633	4.371.440,29
6	714.510,998	4.371.430,14
7	714.610,85	4.371.431,32
8	714.697,888	4.371.425,21
9	714.826,562	4.371.416,18
10	714.962,375	4.371.406,66
11	715.125,826	4.371.395,18
12	715.276,838	4.371.384,58
13	715.443,931	4.371.372,86
14	715.488,405	4.371.145,29



N.º POSTE	COORDENADAS UTM	
	X	Y
15	715.620,179	4.371.102,61
16	715.755,136	4.371.058,9
17	715.903,108	4.371.010,97
18	716.056,438	4.370.961,3
19	716.199,146	4.370.915,09
20	716.360,068	4.370.862,96
21	716.523,01	4.370.810,19
22	716.687,968	4.370.756,75
23	716.833,716	4.370.709,55
24	717.026,808	4.370.647,01
25	717.158,573	4.370.604,33
26	717.328,603	4.370.549,26
27	717.497,628	4.370.494,51
28	717.651,455	4.370.444,68
29	717.801,106	4.370.396,22
30	717.943,578	4.370.350,07
31	718.152,495	4.370.282,41
32	718.308,5	4.370.336,64
33	718.435,07	4.370.380,62
34	718.565,027	4.370.425,8
35	718.657,968	4.370.422,27
36	718.705,284	4.370.474,48
37	718.849,513	4.370.518,6



N.º POSTE	COORDENADAS UTM	
	X	Y
38	718.988,882	4.370.561,24
39	719.123,164	4.370.602,32
40	719.296,825	4.370.655,45
41	719.467,729	4.370.707,73
42	719.635,878	4.370.759,17
43	719.800,271	4.370.809,47
44	719.901,496	4.370.805,05
45	720.008,956	4.370.873,31
46	720.136,833	4.370.912,43
47	720.264,710	4.370.951,55
48	720.354,833	4.370.911,49
49	720.462,520	4.370.863,62
50	720.571,911	4.370.935,73
51	720.648,657	4.370.985,87
52	720.790,546	4.371.037,38
53	720.926,171	4.371.101,27
54	721.062,274	4.371.165,38
55	721.197,899	4.371.229,27
56	721.335,112	4.371.293,9
57	721.331,380	4.371.384,73
58	721.290,063	4.371.528,95
59	721.248,347	4.371.674,56
60	721.204,228	4.371.828,57



N.º POSTE	COORDENADAS UTM	
	X	Y
61	721.160,163	4.371.982,38
62	721.116,557	4.372.134,59
63	721.074,787	4.372.280,39
64	721.030,723	4.372.434,2
65	720.989,412	4.372.578,4
66	720.944,429	4.372.735,42
67	720.898,987	4.372.894,04
68	720.853,981	4.373.051,13
69	720.733,712	4.373.170,53
70	720.689,855	4.373.285,81
71	720.641,756	4.373.412,25
72	720.593,877	4.373.538,1
73	720.551,73	4.373.648,89
74	720.691,321	4.373.702
75	720.836,869	4.373.742,48
76	720.981,89	4.373.782,82
77	721.126,9	4.373.823,13
78	721.271,707	4.373.863,44
79	721.408,619	4.373.901,53
80	721.543,117	4.373.857,79
81	721.668,735	4.373.816,94

— Finalidad: Instalación de producción de energía eléctrica solar fotovoltaica e infraestructura eléctrica de evacuación asociada.

— Presupuesto: 4.424.650,35 €.



Lo que se hace público a los efectos oportunos y para el general conocimiento, pudiendo ser examinada la documentación presentada en las dependencias de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, perteneciente a la Consejería Economía e Infraestructuras, sita en avenida Luis Ramallo, s/n., 06800 Mérida, en horario de 8:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes laborables y en la página web www.industriaextremadura.gobex.es, y formularse al mismo tiempo las alegaciones que se estimen oportunas, que deberán dirigirse al citado Organismo, concediéndose al efecto un plazo de 30 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio.

Igualmente, los afectados dentro del mismo plazo, podrán aportar los datos oportunos, solo a los efectos de rectificar posibles errores, de acuerdo con el artículo 17 del Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa, así como formular alegaciones procedentes por razón de lo dispuesto en el artículo 161 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre.

La declaración de utilidad pública, en virtud de lo establecido en el artículo 56 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, llevará implícito en todo caso la necesidad de ocupación de los bienes o adquisición de los derechos afectados e implicará la urgente ocupación a efectos del artículo 52 de la ley Expropiación Forzosa.

Mérida, 16 de enero de 2017. La Directora General de Industria, Energía y Minas, OLGA GARCÍA GARCÍA.

ANEXO
RELACION DE BIENES AFECTADOS POR LA LÍNEA DE EVACUACIÓN (Tramo aéreo)

N.º	TITULAR	DATOS DE LA PARCELA				ZONA AFECTADA POR LA LÍNEA						USO			
		TM	POL. N.º	PARC. N.º	SERVIDUMBRE DE VUELO		CANTIDAD	APOYOS		OCUP. TEMP (m ²)					
					LONG.(m)	Sup (m ²)		N.º	Sup (m ²)						
1	Ayto. Malpartida de Cáceres	Malpartida de Cáceres	6	14	1.038	8.929	8	1,2,3,4,5,6,7,8	79,00	912	8	1,2,3,4,5,6,7,8	79,00	912	Pasto arbustivo
2	Ayto. Malpartida de Cáceres	Malpartida de Cáceres	6	9008	5	44	0	-	0	0	0	-	0	0	Viales
3	Ayto. Malpartida de Cáceres	Malpartida de Cáceres	7	9	242	2.469	2	9, 10	13,83	19	2	9, 10	13,83	19	Labor
4	Ayto. Malpartida de Cáceres	Malpartida de Cáceres	7	9009	3	42	0	-	0	0	0	-	0	0	Viales
5	Ayto. Malpartida de Cáceres	Malpartida de Cáceres	7	10	6	77	0	-	0	0	0	-	0	0	Labor
6	Ayto. Malpartida de Cáceres	Malpartida de Cáceres	7	9008	10	117	0	-	0	0	0	-	0	0	Viales
7	Ayto. Malpartida de Cáceres	Malpartida de Cáceres	7	3	843	8.263	5	11,12,13,14,15	53,90	596	5	11,12,13,14,15	53,90	596	Labor
8	Ayto. Malpartida de Cáceres	Malpartida de Cáceres	7	9001	5	47	0	-	0	0	0	-	0	0	Viales
9	Ayto. Malpartida de Cáceres	Malpartida de Cáceres	8	1	119	1.121	1	16	9,41	98	1	16	9,41	98	Pasto arbustivo
10	Ayto. Malpartida de Cáceres	Malpartida de Cáceres	8	9002	6	69	0	-	0	0	0	-	0	0	Viales
11	Ayto. Malpartida de Cáceres	Malpartida de Cáceres	8	4	566	6.000	4	17,18,19,20	39,15	392	4	17,18,19,20	39,15	392	Pasto arbustivo



12	Ayto. Malpartida de Cáceres	Malpartida de Cáceres	8	9003	72	452	0	-	0	0	Viales
13	Ayto. Malpartida de Cáceres	Malpartida de Cáceres	8	2	0	312	0	-	0	0	Pasto arbustivo
14	Ayto. Malpartida de Cáceres	Malpartida de Cáceres	8	3	501	5.575	3	21,22,23	27,91	294	Pasto arbustivo
15	Ayto. Malpartida de Cáceres	Malpartida de Cáceres	8	9004	4	61	0	-	0	0	Viales
16	Ayto. Malpartida de Cáceres	Malpartida de Cáceres	9	1	1.154	12.876	7	24,25,26,27,28,29,30	67,91	686	Labor
17	Ministerio de Fomento	Malpartida de Cáceres	9	9001	24	402	0	-	0	0	Viales
18	Ayto. Malpartida de Cáceres	Malpartida de Cáceres	10	14	651	6.433	5	31,32,33,34,35	52,96	494	Pasto arbustivo
19	Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio	Cáceres	25	229	57	405	0	-	0	35	Viales
20	Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio	Cáceres	25	9002	1.938	19.412	14	36,37,38,39,40, 41,42, 43,44,45,46, 47,48,49	124,69	1.285	Viales
21	Ministerio de Fomento	Cáceres	19	9054	9	79	0	-	0	0	Ferrocarril
22	Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio	Cáceres	19	9572	940	14.100	7	50,51,52,53,54,55,56	71,80	713	Viales
23	Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio	Cáceres	19	9006	13	82	0	-	0	0	Viales
24	Tirema, S.L.	Cáceres	19	43	970	9.317	7	57,58,59,60,61,62,63	32,36	1.066	Labor
25	Ayto de Cáceres	Cáceres	19	9007	3	31	0	-	0	0	Viales



26	Fundación Mercedes Calle y Carlos Ballesteros	Cáceres	19	30	640	6.880	4	64,65,66,67	40,14	392	Forestal
27	Matas Cascos María Eugenia, Matas Casco Miguel, Matas Cascos Pura, Matas Cascos Alicia	Cáceres	19	27	555	5.553	3	68,69,70	27,76	336	Labor
28	Ayto. Cáceres	Cáceres	19	9030	4	29	0	-	0	0	Viales
29	Matas Cascos María Eugenia, Matas Casco Miguel, Matas Cascos Pura, Matas Cascos Alicia	Cáceres	19	180	314	2.687	3	71,72,73	34,64	364	Labor
30	Ministerio de Fomento	Cáceres	19	9023	60	580	0	-	0	0	Viales
31	Matas Cascos María Eugenia, Matas Casco Miguel, Matas Cascos Pura, Matas Cascos Alicia	Cáceres	19	10180	566	5.553	4	74,75,76,77	99,10	396	Labor
32	Ayto. Cáceres	Cáceres	19	10181	358	3.204	2	78,79	18,61	222	Labor
33	Ayto. Cáceres	Cáceres	19	31	130	1.163	2	80,81	18,61	221	Pastos



RELACIÓN DE BIENES AFECTADOS POR LA LÍNEA DE EVACUACIÓN (Tramo subterráneo)

N.º	TITULAR	DATOS DE LA PARCELA			ZONA AFECTADA POR LA LINEA			USO
		TM	POL. N.º	PARC. N.º	SERVIDUMBRE ZANJA		OCUP. TEMP (m ²)	
					LONG.(m)	Sup (m ²)		
33	Ayto. Cáceres	Cáceres	19	31	52	150	98	Pastos
34	Ayto. Cáceres	Cáceres	19	9000	51	114	77	Zona Urbana

• • •



ANUNCIO de 20 de enero de 2017 sobre solicitud de autorización administrativa de instalación eléctrica. Ref.: 10/AT-1105-9. (2017080183)

Visto el expediente iniciado en este Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera de Cáceres a petición de Iberdrola Distribución Eléctrica, SAU con domicilio en avda. de Manoteras, 20-Edificio C, planta 4.ª, de Madrid, solicitando autorización administrativa para el establecimiento de una instalación eléctrica cuyas características principales son las siguientes:

Sustitución del pórtico de entrada de las líneas de 45 kV, con modificación de estructuras metálicas correspondientes y cimentación. En Subestación de Trujillo.

Término municipal afectado: Trujillo.

Emplazamiento: N-521, pk 0,76.

Finalidad:

Sustitución del pórtico de entrada de las líneas de 45 kV, con modificación de estructuras metálicas correspondientes y cimentación. En Subestación de Trujillo.

Referencia del expediente: 10/AT-1105-9.

A los efectos prevenidos en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y artículo 125 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se somete al trámite de información pública la petición de autorización administrativa, para que pueda ser examinado el expediente en este Servicio sito en avda. Primo de Rivera, 2 (Edificio Múltiple, 3.ª planta) en Cáceres, y formularse las reclamaciones oportunas en el plazo de veinte días contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio.

Cáceres, 20 de enero de 2017. El Jefe de Servicio Ordenación Industrial, Energética y Minera de Cáceres, PS, El Jefe de Servicio de Ordenación Industrial, Energética y Minera de Badajoz (Resolución de 7 de noviembre de 2016), JUAN CARLOS BUENO RECIO.



CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RURAL, POLÍTICAS AGRARIAS Y TERRITORIO

ANUNCIO de 1 de diciembre de 2016 sobre calificación urbanística de legalización y ampliación de secadero de productos del cerdo. Situación: parcela 235 del polígono 10. Promotora: Jamones y Paletas del Suroeste, SL, en Higuera la Real. (2016081653)

La Directora General de Urbanismo y Ordenación del Territorio, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 27 de la Ley 15/2001, de 14 de diciembre, del Suelo y Ordenación Territorial de Extremadura (DOE n.º 127, de 3 de enero de 2002) y de lo previsto en el artículo 6.2 apartado m, del Decreto 50/2016, de 26 de abril (DOE n.º 87, de 9 de mayo) somete a información pública durante el plazo de 20 días el siguiente asunto:

Calificación urbanística de legalización y ampliación de secadero de productos del cerdo. Situación: parcela 235 (Ref.ª cat. 06067A010002350000RW) del polígono 10. Promotora: Jamones y Paletas del Suroeste, SL, en Higuera la Real.

El expediente estará expuesto durante el plazo citado en la Dirección General de Urbanismo y Ordenación del Territorio de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio sita en avda. de las Comunidades, s/n., en Mérida.

Mérida, 1 de diciembre de 2016. La Jefa de Servicio de Urbanismo, M.ª VICTORIA DOMÍNGUEZ SERRANO.

CONSEJERÍA DE SANIDAD Y POLÍTICAS SOCIALES

RESOLUCIÓN de 1 de febrero de 2017, de la Secretaría General de Arquitectura, Vivienda y Políticas de Consumo, por la que se hace pública la formalización de la contratación del servicio de "Coordinación de seguridad y salud durante la ejecución de las obras de construcción de 31 VPP en Villafranca de los Barros". Expte.: 160141105SER. (2017060197)

1. ENTIDAD ADJUDICADORA:

- a) Organismo: Consejería de Sanidad y Políticas Sociales.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General de Arquitectura, Vivienda y Políticas de Consumo.



- c) Número de expediente: 160141105SER.
- d) Dirección de Internet del perfil del contratante: <http://contratacion.gobex.es/>

2. OBJETO DEL CONTRATO:

- a) Tipo de contrato: Servicio.
- b) Descripción del objeto: Coordinación de seguridad y salud durante la ejecución de las obras de construcción de 31 VPP en Villafranca de los Barros.
- c) Lotes: No procede.

3. TRAMITACIÓN Y PROCEDIMIENTO:

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.

4. PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN:

- Importe sin IVA: 5.878,55 €.
- IVA (21 %): 1.234,50 €.
- Importe total: 7.113,05 €.

5. FUENTE DE FINANCIACIÓN:

Fondo de Compensación.

6. Formalización del contrato:

- a) Fecha de adjudicación: 17 de enero de 2017.
- b) Fecha de formalización del contrato: 01 de febrero de 2017.
- c) Contratista: Francisco Merchán Salas.
- d) Nacionalidad: Española.
- e) Importe de adjudicación:
 - Importe sin IVA: 4.200,00 €.
 - IVA (21 %): 882,00 €.
 - Importe total: 5.082,00 €.

Mérida, 1 de febrero de 2017. La Secretaria General de Arquitectura, Vivienda y Políticas de Consumo, (PD Resolución de 11/02/2016, DOE núm. 38 de 25/02/2016), MARÍA ISABEL MORENO DUQUE.



RESOLUCIÓN de 2 de febrero de 2017, de la Secretaría General de Arquitectura, Vivienda y Políticas de Consumo, por la que se hace pública la formalización de la contratación del servicio de "Control de calidad de construcción de 31 VPP en Villafranca de los Barros". Expte.: 160151105SER. (2017060198)

1. ENTIDAD ADJUDICADORA:

- a) Organismo: Consejería de Sanidad y Políticas Sociales.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General de Arquitectura, Vivienda y Políticas de Consumo.
- c) Número de expediente: 160151105SER.
- d) Dirección de Internet del perfil del contratante: <http://contratacion.gobex.es/>

2. OBJETO DEL CONTRATO:

- a) Tipo de contrato: Servicio.
- b) Descripción del objeto: Control de calidad de construcción de 31 VPP en Villafranca de los Barros.
- c) Lotes: No procede.

3. TRAMITACIÓN Y PROCEDIMIENTO:

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.

4. PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN:

- Importe sin IVA: 28.700,84 €.
- IVA (21 %): 6.027,18 €.
- Importe total: 34.728,02 €.

5. FUENTE DE FINANCIACIÓN:

Fondo de Compensación.

6. FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO:

- a) Fecha de adjudicación: 17 de enero de 2017.
- b) Fecha de formalización del contrato: 02 de febrero de 2017.
- c) Contratista: Sonitu consultoría y servicios, SL - Control calidad y medio ambiente, SL (UTE).
- d) Nacionalidad: Española.



e) Importe de adjudicación:

- Importe sin IVA: 23.878,40 €.
- IVA (21 %): 5.014,46 €.
- Importe total: 28.892,86 €.

Mérida, 2 de febrero de 2017. La Secretaria General de Arquitectura, Vivienda y Políticas de Consumo, (PD Resolución de 11/02/2016, DOE núm. 38 de 25/02/2016), MARÍA ISABEL MORENO DUQUE.

• • •

RESOLUCIÓN de 2 de febrero de 2017, de la Secretaría General de Arquitectura, Vivienda y Políticas de Consumo, por la que se hace pública la formalización de la contratación del servicio de "Dirección de ejecución de obras de construcción de 31 VPP en Villafranca de los Barros". Expte.: 160121105SER. (2017060195)

1. ENTIDAD ADJUDICADORA:

- a) Organismo: Consejería de Sanidad y Políticas Sociales.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General de Arquitectura, Vivienda y Políticas de Consumo.
- c) Número de expediente: 160121105SER.
- d) Dirección de Internet del perfil del contratante: <http://contratacion.gobex.es/>

2. OBJETO DEL CONTRATO:

- a) Tipo de contrato: Servicio.
- b) Descripción del objeto: Dirección de ejecución de obras de construcción de 31 VPP en Villafranca de los Barros.
- c) Lotes: No procede.

3. TRAMITACIÓN Y PROCEDIMIENTO:

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Abierto.

4. PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN:

- Importe sin IVA: 26.315,51 €.
- IVA (21 %): 5.526,26 €.



— Importe total: 31.841,77 €.

5. FUENTE DE FINANCIACIÓN:

Fondo de Compensación.

6. FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO:

- a) Fecha de adjudicación: 17 de enero de 2017.
- b) Fecha de formalización del contrato: 2 de febrero de 2017.
- c) Contratista: Ángel Luis Gómez Pulido.
- d) Nacionalidad: Española.
- e) Importe de adjudicación:
 - Importe sin IVA: 17.000,00 €.
 - IVA (21 %): 3.570,00 €.
 - Importe total: 20.570,00 €.

Mérida, 2 de febrero de 2017. La Secretaria General de Arquitectura, Vivienda y Políticas de Consumo, (PD Resolución de 11/02/2016, DOE núm. 38 de 25/02/2016), MARÍA ISABEL MORENO DUQUE.

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Hacienda y Administración Pública
Secretaría General

Avda. Valhondo, s/n. 06800 Mérida
Teléfono: 924 005 012 - 924 005 114
e-mail: doe@juntaex.es